
ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DEPUTI BIDANG REHABILITASI DAN REKONSTRUKSI, BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA

Ramad Yulianto¹

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Program Studi Magister Manajemen, Universitas Budi Luhur

e-mail: ramadyulianto@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 9 Maret 2023

Received in revised form 4 April 2023

Accepted 12 Mei 2023

Available online 22 Mei 2023

ABSTRACT

This research was conducted at the Deputy for Rehabilitation and Reconstruction, National Disaster Management Agency. This research aims to examine and analyze the influence of performance allowance, training and work motivation on employee performance at Deputy for Rehabilitation and Reconstruction, National Disaster Management Authority. t statistic value for performance allowances is $2.026 > t$ table 1.997, so the conclusion is that performance allowances have an effect on improving employee performance. t statistic value for training is $1.059 < t$ table 1.997, the conclusion is that training hasn't effect on improving employee performance. t statistic value for work motivation is $5.240 > t$ table 1.997, so the conclusion is that work motivation has an effect on increasing employee performance. F statistic value is $24.050 > F$ table 2.742, the conclusion is performance benefits, training and work motivation simultaneously (together) have an effect on improving employee performance, these three variables can be used to predict employee performance. R Square is 0.522, this condition shows that the effect of performance allowances, training and work motivation in improving employee performance is 52.2 percent, the remaining 47.8 percent is influenced by other factors not tested in this research.

Keywords: performance allowance, training, work motivation, employee performance, multiple linear regression.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Deputy Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi, Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Deputy Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi, Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Nilai t hitung untuk tunjangan kinerja adalah $2,026 > t$ tabel $1,997$, maka kesimpulannya adalah tunjangan kinerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Nilai t hitung untuk pelatihan adalah $1,059 < t$ tabel $1,997$, maka kesimpulannya adalah pelatihan tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Nilai t hitung untuk motivasi kerja adalah $5,240 > t$ tabel $1,997$, maka kesimpulannya adalah motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Nilai F hitung adalah $24,050 > F$ tabel $2,742$, kesimpulannya adalah tunjangan kinerja, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ketiga variabel tersebut dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai. R Square (koefisien determinasi) adalah $0,522$, kondisi ini menunjukkan pengaruh tunjangan kinerja, pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sebesar $52,2$ persen, sisanya $47,8$ persennya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi Linier Berganda.

1. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki gugusan kepulauan terbesar di dunia dimana terdapat 129 gunung api aktif, serta terletak pada pertemuan tiga lempeng tektonik aktif yaitu Lempeng Indo-Australia, Lempeng Eurasia, dan Lempeng Pasifik. Indonesia berada pada Cincin Api Pasifik dan berada di pertemuan tiga lempeng tektonik menempatkan negara kepulauan ini berpotensi terhadap ancaman bencana alam, posisi Indonesia yang berada di wilayah tropis serta kondisi hidrologis memicu terjadinya bencana alam lainnya.

Dalam merespon sistem penanggulangan bencana, Pemerintah Indonesia sangat serius membangun legalisasi, lembaga, maupun budgeting. Setelah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana, pemerintah kemudian mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). BNPB terdiri atas kepala, unsur pengarah penanggulangan bencana, dan unsur pelaksana penanggulangan bencana. BNPB memiliki fungsi pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh.

BNPB sebagai leader dalam penanggulangan bencana, wajib memiliki SDM yang disiplin, tangguh, handal, bermoral, memiliki etos kerja yang tinggi sebagai abdi masyarakat dan abdi negara, serta memiliki integritas dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat terkait penanggulangan bencana. Tanpa SDM yang handal, tangguh dan disiplin maka upaya penanggulangan bencana mustahil untuk dilakukan.

Peraturan BNPB Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana menyebutkan Deputy Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi terdiri dari 3 (tiga) Direktorat yaitu 1. Direktorat Perencanaan Rehabilitasi dan Rekonstruksi; 2. Direktorat Pemulihan dan Peningkatan Fisik; 3. Direktorat Pemulihan dan Peningkatan Sosial, Ekonomi dan Sumber Daya Alam.

Peran SDM dalam kemajuan suatu organisasi khususnya instansi pemerintahan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Apabila SDM dalam suatu instansi pemerintahan memiliki SDM yang baik, disiplin, loyal, dan produktif maka organisasi atau instansi akan berkembang pesat, namun kebalikannya jika memiliki SDM yang tidak disiplin, korupsi, kolusi, dan nepotisme, instansi pemerintahan tersebut akan memiliki predikat buruk dan tidak bertahan lama.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada sekitar tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan didalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia

mencakup hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia, sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam suatu entitas, yang umum dikenal dengan sektor modern itu (Gomes, 2003).

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Dessler, 2016).

Berdasarkan deskripsi diatas tampak bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi atau perusahaan yang perlu diperhatikan penanganannya. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tapi juga untuk pemenuhan kebutuhan pegawai dalam mengembangkan aktualisasi diri.

2.1.2. Tunjangan Kinerja

Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja PNS.

Tunjangan Kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Menteri dan Staf Ahli.

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.

2.1.3. Pelatihan

Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan (Elisabet Siahaan, 2015).

Menurut (Widodo, 2015), pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

2.1.4. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu Hasibuan, 2016). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut (Miftahun dan Sugiyanto, 2010), motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

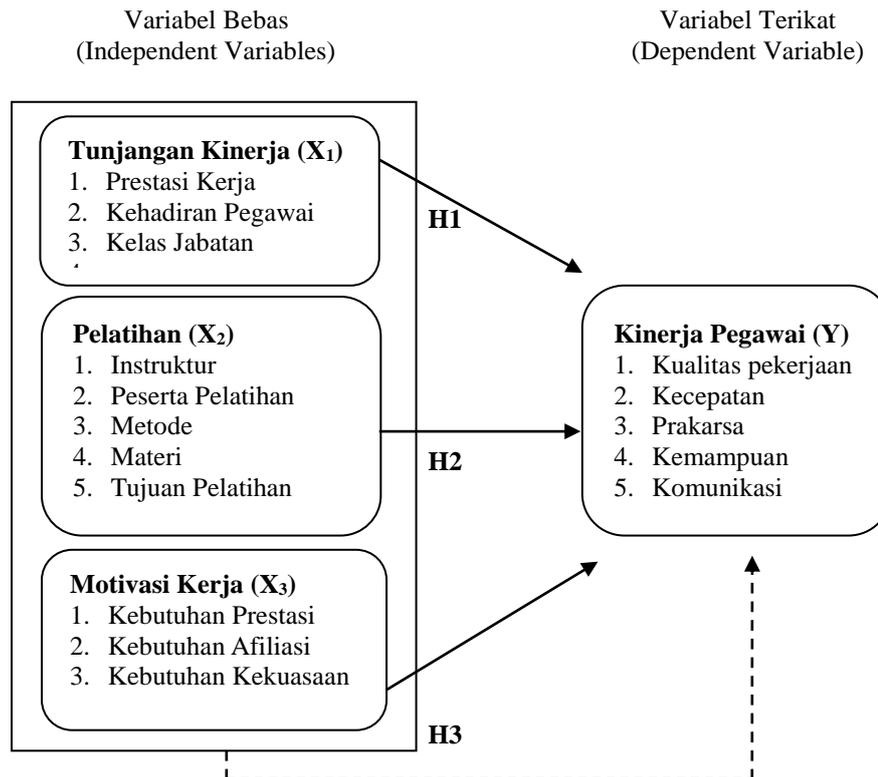
2.1.5. Kinerja

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Dalam hal tersebut kinerja karyawan perlu diperhatikan dengan baik untuk kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syitah dan Nasir, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2017). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut Siswanto dalam (Muhammad Sandi, 2015), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.2. Kerangka Pemikiran

Adapun pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel terikat (Y) serta bagaimana pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Setelah sumber data terkumpul semua, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini adalah teknik analisis faktor jenis konfirmatori yaitu analisis yang bertujuan untuk mencari sejumlah variabel indikator yang membentuk variabel yang tidak terukur langsung berdasarkan pada landasan teori. Jadi, analisis faktor konfirmatori ini bertujuan untuk menguji teori. Proses analisis data penelitian kuantitatif menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Deputy Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi, yang statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 70 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Menurut Ismail dan Dedy dalam (Sugiyono, 2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian responden dalam penelitian ini seluruh pegawai Deputy Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi yang terdiri dari 70 orang pegawai.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa data hasil kuesioner. Untuk menggali data terkait dengan tunjangan kinerja, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

3.3.2. Sumber data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden, dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada semua pegawai Deputy Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Wawancara, yang dilakukan yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun lisan mengenai masalah-masalah yang akan diteliti yakni hal-hal yang berhubungan dengan tunjangan kinerja, pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Deputy Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi BNPB.

3.4.2. Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai Deputy Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi BNPB. Pertanyaan pada angket penelitian ini memuat 5 (lima) alternatif tanggapan, yaitu: (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (KS) Kurang Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju. Skala yang digunakan adalah skala ordinal, yaitu skala yang membedakan kategori berdasarkan tingkatan atau urutan. Skala ini digunakan untuk menentukan ranking suatu kelompok. Dalam ranking ini hanya dipertimbangkan tingkatan yang paling besar hingga yang paling kecil. Dalam penelitian ini, skala ordinal yang digunakan adalah 5, 4, 3, 2, 1.

3.4.3. Studi Dokumentasi/Kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literature dan jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5. Teknik Pengujian Data

3.5.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross sectional*.

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi klasik atas model persamaan tersebut. Uji asumsi klasik yang dilakukan penulis, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.5.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji kesalahan pengganggu di dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya.

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi fungsi normalitas.
2. Jika data menyebar dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, dapat juga dengan melihat angka probabilitas *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal, dan jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

3.5.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas (*predictors*) dalam suatu model regresi linear berganda. Menurut (Ghozali, 2016), adanya multikolinieritas atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dideteksi dengan *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hipotesis yang diuji:

- Ho : Terjadi multikolinieritas
Ha : Tidak terjadi multikolinieritas

Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau nilai VIF > 10 berarti H0 diterima dan Ha ditolak

3.5.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* yaitu dengan memplotkan nilai SRESID (nilai residunya) dengan *residual error* yaitu ZPRED (nilai prediksi). Analisis pada gambar *scatterplot* yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3.5.5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidak dengan menggunakan uji autokorelasi dengan *run test*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji *run test*, yaitu:

1. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil < dari 0.05 maka terdapat gejala autokorelasi.
2. Sebaliknya, jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar > dari 0.05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

3.6. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud melakukan prediksi bagaimana keadaan naik atau turunnya variabel terikat. Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal berjumlah dua.

- 1) Hipotesis null (H0), yaitu suatu pernyataan yang akan diuji kebenarannya. Dengan demikian, secara statistik H0 diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan antara karakteristik populasi dan karakteristik sampel.
- 2) Hipotesis alternatif (H1), yaitu suatu pernyataan ketika pernyataan (H0) ditolak. Dengan demikian, secara statistik H1 diartikan bahwa terdapat perbedaan antara karakteristik populasi dan karakteristik sampel.

3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Untuk menentukan persamaan linear menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS 20. Model statistik yang akan digunakan adalah regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

- Y = Kinerja Pegawai
 α = Konstanta
 β = Koefisien Regresi
 X_1 = Tunjangan Kinerja
 X_2 = Pelatihan
 X_3 = Motivasi Kerja
 ε = Error

3.6.2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t, digunakan kriteria sebagai berikut:

H0: tunjangan kinerja/pelatihan/motivasi kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1: tunjangan kinerja/pelatihan/motivasi kerja masing-masing tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika t-hitung > t-tabel atau jika probabilitas < 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Jika t-hitung < t-tabel atau jika probabilitas > 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya tidak signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

3.6.3. Uji Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F, digunakan kriteria sebagai berikut:

H0: tunjangan kinerja/pelatihan/motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1: tunjangan kinerja/pelatihan/motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika F-hitung > F-tabel atau jika probabilitas < 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Jika F-hitung < F-tabel atau jika probabilitas > 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya tidak signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

3.6.4. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi merupakan hubungan antara dua variabel, jika suatu variabel naik, sedangkan nilai suatu variabel yang lain turun, maka dikatakan terdapat hubungan negatif, maupun sebaliknya. Korelasi yang biasa digunakan dalam penelitian adalah *Korelasi Pearson Product Moment*, korelasi ini dilakukan jika sepasang variabel memiliki korelasi. Jumlah pengamatan variabel X dan Y harus sama atau kedua nilai variabel tersebut berpasangan. Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka akan semakin besar pula derajat hubungan antara kedua variabel.

Korelasi Pearson biasanya pada hubungan yang berbentuk linear (keduanya meningkat atau keduanya menurun). Koefisien korelasi ini tidak menunjukkan adanya hubungan kausal antara variabelnya.

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar varians dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. R^2 yang mempertimbangkan jumlah variabel bebas dalam suatu model atau disebut Adjusted- R^2 . Penelitian ini menggunakan Adjusted- R^2 karena jika jumlah variabel bebas yang diteliti lebih dari 2 (dua), lebih baik menggunakan Adjusted- R^2 .

Adjusted- R^2 menunjukkan persentase total variasi dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, bila Adjusted R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya bila Adjusted R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus koefisien determinasi yaitu:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Pearson.

Variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Bila $R^2 > 0,5$ dikatakan baik atau akurat, bila $R^2 = 0,5$ dikatakan sedang, bila $R^2 < 0,5$ dikatakan kurang. Untuk mempermudah menganalisis dan menguji hipotesis yang diajukan, maka data-data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

4.1.1. Statistik Deskriptif Tunjangan Kinerja (X1)

Hasil perhitungan variable tunjangan kinerja menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 20, diperoleh nilai:

Tabel 4.1. Statistik Deskriptif Tunjangan Kinerja (X1)

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Tunjangan Kinerja (X1)	70	35	22	57	2978	42.54	5.790
Valid N (listwise)	70						

Pada tabel di atas, variabel tunjangan kinerja menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 70 orang. Nilai dalam tabel merupakan hasil perubahan data ordinal menjadi interval menggunakan metode *successive interval*. Nilai jangkauan (range) merupakan selisih antara nilai maksimum dikurang nilai minimum yaitu 35. Nilai maksimum adalah 57; nilai sum merupakan jumlah keseluruhan nilai kuesioner yaitu 2978; nilai rata-rata 42,54; dan nilai simpangan baku 5,790. Nilai minimum 22 merupakan nilai paling rendah dalam variabel tunjangan kinerja.

4.1.2. Statistik Deskriptif Pelatihan (X2)

Hasil perhitungan statistik deskriptif variable pelatihan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 20, diperoleh nilai:

Tabel 4.2. Statistik Deskriptif Pelatihan (X2)

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X2)	70	36	21	57	2864	40.91	6.171
Valid N (listwise)	70						

Pada tabel di atas, variabel pelatihan menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 70 orang. Nilai dalam tabel merupakan hasil perubahan data ordinal menjadi interval menggunakan metode *successive interval*. Nilai jangkauan (range) merupakan selisih antara nilai maksimum dikurang nilai minimum yaitu 36. Nilai maksimum adalah 57; nilai sum merupakan jumlah keseluruhan nilai kuesioner yaitu 2864; nilai rata-rata 40,91; dan nilai simpangan baku 6,171. Nilai minimum 21 merupakan nilai paling rendah dalam variabel pelatihan.

4.1.3. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (X3)

Hasil perhitungan statistik deskriptif variable motivasi kerja menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 20, diperoleh nilai:

Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (X3)

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X3)	70	30	28	58	3096	44.23	5.462
Valid N (listwise)	70						

Pada tabel di atas, variabel motivasi kerja menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 70 orang. Nilai dalam tabel merupakan hasil perubahan data ordinal menjadi interval menggunakan metode *successive interval*. Nilai jangkauan (range) merupakan selisih antara nilai maksimum dikurang nilai minimum yaitu

30. Nilai maksimum adalah 58; nilai sum merupakan jumlah keseluruhan nilai kuesioner yaitu 3096; nilai rata-rata 44,23; dan nilai simpangan baku 5,462. Nilai minimum 28 merupakan nilai paling rendah dalam variabel motivasi kerja.

4.1.4. Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan statistik deskriptif variable kinerja pegawai menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 20, diperoleh nilai:

Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai (Y)	70	33	32	65	3338	47.69	5.704
Valid N (listwise)	70						

Pada tabel di atas, variabel kinerja pegawai menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 70 orang. Nilai dalam tabel merupakan hasil perubahan data ordinal menjadi interval menggunakan metode *successive interval*. Nilai jangkauan (range) merupakan selisih antara nilai maksimum dikurang nilai minimum yaitu 33. Nilai maksimum adalah 65; nilai sum merupakan jumlah keseluruhan nilai kuesioner yaitu 3338; nilai rata-rata 47,69; dan nilai simpangan baku 5,704. Nilai minimum 32 merupakan nilai paling rendah dalam variabel kinerja pegawai.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik. Dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias dan konsisten, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Uji statistik lain yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan ketentuan bahwa apabila nilai *Unstandardized Residual Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar daripada 0,05 yang berarti data normal.

Tabel 4.5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47,6857143
	Std. Deviation	4,12224864
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,643
Asymp. Sig. (2-tailed)		,803

Uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan nilai *Unstandardized Residual Asymp. Sig. (2-tailed)* Kolmogorov-Smirnov 0,803 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat digunakan untuk menganalisis regresi linear berganda.

4.2.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu kondisi di mana terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel bebas (predictors) yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linear. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (predictors).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 4.6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tunjangan Kinerja (X1)	.751	1.331
	Pelatihan (X2)	.669	1.494
	Motivasi Kerja (X3)	.673	1.485

Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai t (tolerance) dan VIF setiap prediktor. Jika nilai t jauh dari angka 0,10 dan nilai VIF setiap prediktor tidak melebihi 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

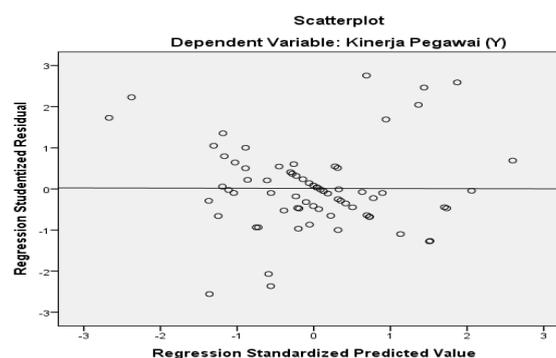
Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel tunjangan kinerja 0,751; pelatihan 0,669; dan motivasi kerja 0,673 lebih besar daripada 0,10. Sementara itu, nilai VIF tunjangan kinerja 1,331; pelatihan 1,494; dan motivasi kerja 1,485 lebih kecil daripada 10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada variabel bebas (*predictors*) tidak terjadi multikolinearitas. Artinya, seluruh variabel bebas (tunjangan kinerja, pelatihan, dan motivasi kerja) dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

4.2.3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).



Gambar 4.1. Kelayakan Model Regresi

Model regresi yang baik tidak memiliki pola tertentu pada grafik, misalnya mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar ataupun sebaliknya. Dari grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diseluruh area. Diketahui bahwa titik titik menyebar tidak membentuk pola tertentu baik itu di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

4.2.4. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi antara residual satu dengan residual lainnya. Autokorelasi merupakan korelasi antara variabel itu sendiri. Model yang baik tidak terjadi autokorelasi. Deteksi autokorelasi diukur menggunakan statistik D-W (Durbin-Watson).

Tabel 4.7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.449

Hasil output SPSS pada uji Durbin-Watson menghasilkan nilai d 2,449 dengan n = 70 dan $\alpha = 5\%$. Dibandingkan dengan tabel Durbin-Watson diketahui untuk T (sampel) = 70, k (jumlah variabel) = 4, mempunyai nilai dL = 1,4943 dan dU = 1,7351.

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson nilai d 2,449 > dU 1,7351, maka kesimpulannya adalah pada variabel tunjangan kinerja, pelatihan, dan motivasi kerja tidak terdapat autokorelasi positif dalam model yang dikembangkan.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk menganalisa persamaan regresi dari tunjangan kinerja, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.096	4.541		2.223	.030
	Tunjangan Kinerja (X1)	.196	.097	.199	2.026	.047
	Pelatihan (X2)	.102	.096	.110	1.059	.294
	Motivasi Kerja (X3)	.567	.108	.543	5.240	.000

Berdasarkan tabel output diatas diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 10,096 + 0,196 + 0,102 + 0,567.$$

Konstanta sebesar 10,096 menunjukkan jika tidak ada kenaikan tunjangan kinerja, pelatihan, dan motivasi kerja, maka taksiran pengaruh kinerja pegawai nilainya positif yaitu sebesar 10,069.

Koefisien regresi variabel tunjangan kinerja sebesar 0,196 menunjukkan jika variabel tunjangan kinerja mengalami kenaikan 1%, maka taksiran kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,196. Koefisien bernilai positif artinya jika terjadi kenaikan tunjangan kinerja, maka kinerja pegawai akan naik.

Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,102 menunjukkan jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka taksiran kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,102. Koefisien bernilai positif artinya jika terjadi kenaikan pelatihan, maka kinerja pegawai akan naik.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,567 menunjukkan jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka taksiran kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,567. Koefisien bernilai positif artinya jika terjadi kenaikan motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan naik.

4.3.2. Uji t (Pengaruh Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (predictor) terhadap variabel terikat (dependent variable).

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai menggunakan aplikasi SPSS versi 20, sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.096	4.541		2.223	.030
	Tunjangan Kinerja (X1)	.196	.097	.199	2.026	.047

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Nilai signifikansi 0,047 < dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis diterima.

Berdasarkan Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel

Nilai t hitung 2,026 > t tabel 1,997 (α 0,05/2 = 0,025, 70 - 3 - 1 = 66), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis diterima.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian nilai t untuk variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menggunakan aplikasi SPSS versi 20, sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.096	4.541		2.223	.030
	Pelatihan (X2)	.102	.096	.110	1.059	.294

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Nilai signifikansi 0,294 > dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis ditolak.

Berdasarkan Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel

Nilai t hitung 1,059 < t tabel 1,997 (α 0,05/2 = 0,025, 70 - 3 - 1 = 66), maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian nilai t untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menggunakan aplikasi SPSS versi 20, sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.096	4.541		2.223	.030
	Motivasi Kerja (X3)	.567	.108	.543	5.240	.000

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Nilai signifikansi 0,000 < dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis diterima.

Berdasarkan Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel

Nilai t hitung 5,240 > t tabel 1,997 (α 0,05/2 = 0,025, 70 - 3 - 1 = 66), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis diterima.

4.3.3. Uji F (Pengaruh Secara Bersama-sama)

Uji F merupakan metode pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat. Probabilitas yang digunakan adalah

sebesar 0,05 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat ataupun sebaliknya.

Hasil Uji F untuk variabel tunjangan kinerja, pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12. Hasil Uji F Pengaruh Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja, Pelatihan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1172.512	3	390.837	24.050	.000 ^b
	Residual	1072.573	66	16.251		
	Total	2245.086	69			

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Nilai signifikansi $0,000 <$ dari probabilitas $0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh tunjangan kinerja, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis diterima.

Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel

Nilai F hitung $24,050 >$ F tabel $2,742$ ($3 ; 70 - 3 = 67$), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh tunjangan kinerja, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis diterima.

4.3.4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi menjelaskan seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menilai ada tidaknya hubungan tunjangan kinerja, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Hasil Analisis Korelasi Bivariate Pearson

		Tunjangan Kinerja	Pelatihan	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Tunjangan Kinerja (X1)	Pearson Correlation	1	,439**	,433**	,482
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	,439**	1	,525**	,483**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70
Motivasi Kerja (X3)	Pearson Correlation	,433**	,525**	1	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,482**	,483**	,687**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70

Korelasi Tunjangan Kinerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Nilai signifikansi $0,000 <$ dari probabilitas $0,05$, maka kesimpulannya adalah terdapat korelasi yang signifikan antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan Perbandingan Nilai r Hitung dengan r Tabel

Nilai r hitung $0,482 >$ r tabel $0,2319$ ($\alpha 0,05$ uji dua arah, $N = 70$), maka kesimpulannya adalah terdapat korelasi yang signifikan antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai.

Korelasi Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Nilai signifikansi $0,000 <$ dari probabilitas $0,05$, maka kesimpulannya adalah terdapat korelasi yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan Perbandingan Nilai r Hitung dengan r Tabel

Nilai r hitung $0,483 > r$ tabel $0,2319$ (α $0,05$ uji dua arah, $N = 70$), maka kesimpulannya adalah terdapat korelasi yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai.

Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Nilai signifikansi $0,000 <$ dari probabilitas $0,05$, maka kesimpulannya adalah terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan Perbandingan Nilai r Hitung dengan r Tabel

Nilai r hitung $0,687 > r$ tabel $0,2319$ (α $0,05$ uji dua arah, $N = 70$), maka kesimpulannya adalah terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

4.3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R^2) pada tabel Model Summary.

Menurut (Ghozali, 2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error
1	.723 ^a	.522	.501	4.031

Nilai R menunjukkan korelasi tiga yaitu tunjangan kinerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar $0,723$.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,522$, menunjukkan bahwa tunjangan kinerja, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar $52,2\%$ terhadap kinerja pegawai. Sisanya sebesar $47,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Nilai adjusted R^2 sebesar $0,501$ menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam penelitian ini memiliki mempengaruhi terhadap variabel terikat sebesar $50,1\%$, sedangkan sisanya sebesar $49,9\%$ dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian.

Estimasi standar errornya adalah $4,031$, jika standar error lebih kecil dari standar deviasi, maka model regresi layak menjadi prediktor terhadap variabel terikat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Hasil uji menunjukkan besarnya tunjangan kinerja yang diberikan oleh BNPB kepada pegawai sudah sangat baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Uji t variabel pelatihan menunjukkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu nilai signifikansi $0,294 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa dimensi instruktur, peserta pelatihan, metode, materi dan tujuan pelatihan yang ditetapkan oleh BNPB belum mendukung proses pelatihan dengan baik dan belum sesuai dengan harapan pegawai.

Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah baik. Pegawai memiliki semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Pegawai telah mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan dan memiliki antusias yang tinggi untuk berprestasi. Menyukai tantangan

dalam pekerjaan. Mampu menyelesaikan tugas yang sulit. Merasa memiliki dan diterima oleh lingkungan tempat kerja. Merasa dihormati dan ingin sukses dan memiliki kedudukan yang terbaik dalam pekerjaan.

Hasil uji F menunjukkan variabel tunjangan kinerja, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Apabila tunjangan kinerja, pelatihan dan motivasi kerja pegawai ditingkatkan maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai Deputi Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi.

5.2. Saran

Meskipun tunjangan kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, BNPB harus melakukan kaji ulang untuk melakukan promosi jabatan kepada pegawai yang nantinya mampu menunjang kenaikan tunjangan kinerja pegawai. Nilai Reformasi Birokrasi BNPB dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) harus ditingkatkan agar menunjang kenaikan tunjangan bagi para pegawainya.

Berdasarkan analisis SPSS menunjukan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. BNPB secara intensif harus melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang diselenggarakan apakah sudah sesuai dan dapat memberi manfaat atau belum memberi manfaat bagi pegawainya. Contohnya adalah pelatihan yang relevan dengan tugas dilapangan seperti pelatihan yang berkaitan dengan simulasi penanggulangan bencana, pelatihan mengenai Rencana Pemulihan Dini, pelatihan mengenai rencana rehabilitasi rekonstruksi pascabencana, pelatihan mengenai rumah tahan gempa, pelatihan mengenai kajian kebutuhan pascabencana (Jitupasna).

Perlu diterapkan budaya disiplin di tempat kerja untuk membentuk karakter pegawai yang baik. Motivasi diberikan kepada pegawai bisa melalui promosi jabatan, meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara membina hubungan baik antar pegawai serta menerapkan kebijakan atau peraturan yang tepat, agar pegawai merasa memiliki tanggung jawab dan menyenangkan pekerjaannya.

Pemberian Reward kepada pegawai yang berprestasi salah satunya dengan memberikan penghargaan tahunan terhadap pegawai teladan. Selain itu, mengingatkan kepada pegawai yang kurang produktif serta memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik.

Kedepannya BNPB perlu menaikkan nilai Reformasi Birokrasi yang meliputi manajemen perubahan, penataan peraturan perundang-undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen sdm, penguatan pengawasan, akuntabilitas kinerja, kualitas pelayanan publik yang berdampak pada peningkatan tunjangan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) juga harus ditingkatkan karena terkait dengan perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran dan hasil pelaksanaan anggaran yang dapat menjadi faktor naik atau turunnya tunjangan kinerja pegawai BNPB.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [2] Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, 2016, Jakarta : Indeks.
- [3] Elisabet Siahaan, E. M. S. 2015. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, 8 (2), pp. 14–26. doi: 10.1126/science.1152830.
- [4] Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- [6] Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [7] Miftahun dan Sugiyanto. 2010. Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi* volume 37, No. 1, 94 – 109.

- [8] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung : CV Alfabeta.
- [9] Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- [10] Syitah, S. U., dan Nasir. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pengadaan (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- [11] Widodo, Eko., Suparno. 2015. ”Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.