

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN PEREMPUAN
KELAS II A SUNGGUMINASA**

*The Effect of Performance and Workload Allowances on Performance
through Employee Work Motivation in Class II-A Sungguminasa
Women's Penitentiary*

Agustiani Sambo Layuk

Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Email: yayu.humbleya@gmail.com

Gunawan

PPs STIE Amkop Makassar

Email: fadelgun@yahoo.co.id

Hasmin Tamsah

STIE Nobel Indonesia

Email: hasmin@stienobel.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Dan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Metode penelitian ini adalah penelitian *Survey Research* yang bersifat pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur utama dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Metode analisis yang digunakan yakni analisis jalur dengan menggunakan software SPSS. Temuan dari penelitian ini adalah: Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Tunjangan

kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa

Kata Kunci : Tunjangan Kinerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of performance and workload benefits on employee work motivation at the Sungguminasa Class II-A Women's Penitentiary. To analyze the influence of performance allowances, workloads, and work motivation on employee performance Class II-A Sungguminasa Women's Penitentiary. And to analyze the effect of performance and workload benefits on performance through employee work motivation at the Sungguminasa Class II-A Women's Penitentiary. The method of this research is research survey research which is a quantitative approach. This study uses a questionnaire as the main measurement tool with a total sample of 96 employees at the Class II-A Correctional Institution for Women A Sungguminasa. The analytical method used is path analysis using SPSS software. The findings of this study are: Performance allowances have a positive and significant effect on employee work motivation at the Class II-A Sungguminasa Women's Penitentiary. Workload has a negative and significant effect on employee work motivation at Class II-A Sungguminasa Women's Penitentiary. Performance allowances have a positive and significant effect on the performance of employees at Class II-A Sungguminasa Women's Penitentiary. The workload has a negative and significant effect on the performance of employees at Class II-A Sungguminasa Women's Penitentiary. Motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at Class II-A Sungguminasa Women's Penitentiary. Performance allowances have a positive and significant effect on performance through employee work motivation at Sungguminasa Class II-A Women's Penitentiary. Workload has a negative and insignificant effect on performance through employee work motivation at the Sungguminasa Class II-A Women's Penitentiary.

Keywords: Performance Allowance, Workload, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memberikan kontribusi besar dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi tanpa terkecuali pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Kinerja pada prinsipnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang dapat mempengaruhi misalnya faktor tunjangan kinerja, beban kerja, dan motivasi kerja pegawai.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah organisasi harus bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka hal ini dapat mewujudkan kinerja yang semakin tinggi pula. Sebagaimana penelitian Sibarani (2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Syafril, *et al.*, (2018) hasil penelitiannya membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Hal ini menguatkan bahwa peranan motivasi sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi, peneliti menemukan perbedaan hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian oleh Dhermawan, *et al.*, (2012) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menjadi dasar peneliti melakukan penelitian tentang permasalahan kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang juga dapat memberikan implikasi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah mengenai tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja atau remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja (Saleh dan Darwis, 2015), sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai. Menurut Wattimury, *et al.*, (2017) dalam temuannya bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hardani, *et al.*, (2016) juga temuannya menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Faktor selanjutnya adalah terkait dengan beban kerja, Sebagaimana menurut temuan Iskandar dan Sembada (2012) bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Irawati dan Carrollina (2017) temuannya menunjukkan beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, menurut Rohmatullah dan Satrio (2017) menunjukkan temuan yang berbeda bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Chandra dan Adriansyah (2017) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan Sukaini, *et al.*, (2018) bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan penelitian ini, memberikan makna bahwa beban kerja yang dirasakan belum konsisten dalam menentukan kinerja pegawai.

Sejalan dengan ada beberapa perbedaan temuan penelitian serta fenomena yang terjadi, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa”

KAJIAN PUSTAKA

Tunjangan Kinerja

Tunjangan Kinerja menurut Per-Men PAN-RB No. 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Tunjangan kinerja atau remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja (Wattimury, *et al.*, 2017).

Beban Kerja

Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2012). Beban kerja juga dapat diartikan sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno dalam Anita, *et al.*, 2013).

Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009). Disamping itu, motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins dan Timothy, 2008).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2009). Menurut Bernardin dan Russel dalam Wattimury, *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa ada beberapa kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu kualitas, kuantitas dan

ketepatan waktu. Kualitas diartikan sebagai seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikendaki oleh suatu aktivitas. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Sedangkan ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan.

Hipotesis

1. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa.
3. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa.
4. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa.
6. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa.
7. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa.

METODE PENELITIAN

Tipe desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian *Survey Research* yang bersifat pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa, yang beralamat di Timbuseng Pattalassang, Jl. Lembaga – Bollangi, Sungguminasa, Pattalassang, Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa yang berjumlah 96 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan teknik sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel penelitian ini sejumlah 96 orang.

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hal ini dikarenakan peneliti ingin melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel intervening yakni motivasi kerja.

HASIL PENELITIAN**Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, serta model yang digunakan yaitu dengan analisis jalur maka dapat ditarik kesimpulan analisis secara menyeluruh berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	t _{hitung}	Sig.	Pengaruh
Motivasi Kerja	Tunjangan Kinerja	0,307	4,479	0,000	+ Sig
	Beban Kerja	-0,125	-2,024	0,046	- Sig
Kinerja Pegawai	Tunjangan Kinerja	0,348	4,258	0,000	+ Sig
	Beban Kerja	-0,218	-3,184	0,002	- Sig
	Motivasi Kerja	0,372	3,321	0,001	+ Sig

Sumber : Data Primer (diolah), 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H1 : Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja sebesar 4,479 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 serta signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,307 bertanda positif, dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,479 > 1,986$), dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan H1 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

H2 : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja sebesar (-2,024) dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 serta signifikansi sebesar 0,046. Nilai koefisien jalur (B) sebesar -0,125 bertanda negatif, dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,024 > 1,986$), dan signifikansi kurang dari 0,05

(0,046 < 0,05) dengan nilai koefisien bertanda negatif, sehingga dapat disimpulkan H2 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

H3 : Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4,258 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 serta signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,348 bertanda positif, dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,258 > 1,986$), dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan H3 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (-3,184) dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 serta signifikansi sebesar 0,002. Nilai koefisien jalur (B) sebesar -0,218 bertanda negatif, dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,184 > 1,986$), dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda negatif, sehingga dapat disimpulkan H4 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3,321 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 serta signifikansi sebesar 0,001. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,372 bertanda positif, dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,321 > 1,986$), dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan H5 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6 : Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai

$$S_{ab} = \sqrt{(0,372)^2(0,069)^2 + (0,307)^2(0,112)^2 + (0,069)^2(0,112)^2}$$

$$S_{ab} = 0,043$$

$$t_{hitung} = \frac{0,307 \times 0,372}{0,043} = 2,619$$

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai sebesar 2,619 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,619 > 1,986$) dengan nilai koefisien bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan H6 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai.

H7 : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai

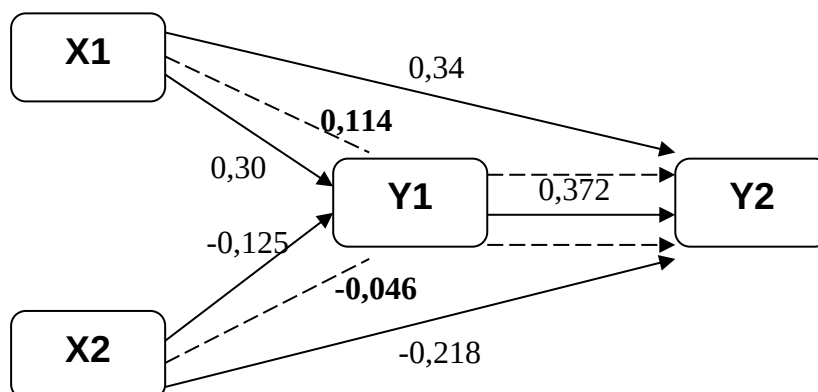
$$S_{ab} = \sqrt{(0,372)^2(0,062)^2 + (-0,125)^2(0,112)^2 + (0,062)^2(0,112)^2}$$

$$S_{ab} = 0,028$$

$$t_{hitung} = \frac{-0,125 \times 0,372}{0,028} = -1,669$$

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai sebesar (-1,669) dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,669 < 1,986$) dengan nilai koefisien bertanda negatif, sehingga dapat disimpulkan H7 pada penelitian ini dapat ditolak. Artinya, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis tersebut diatas, maka dapat digambarkan hasil uji analisis jalur dengan full model sebagai berikut:



Gambar 1
Full Model Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,479 > 1,986$), dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai adalah positif dan signifikan. Artinya, jika tunjangan kinerja ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2013) bahwa Kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja. Kemudian, Usmiar (2016) juga menemukan bahwa pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan cukup signifikan. Uherman, *et al.*, (2017) juga menemukan bahwa Tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng.

Tunjangan kinerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yang pertama yaitu tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya meningkat, asumsinya adalah jika pegawai diberikan tunjangan maka akan menambah penghasilan pegawai sehingga motivasi kerjanya semakin meningkat. Kedua, tunjangan yang diberikan membuat kesejahteraan hidup saya meningkat, dengan asumsi bahwa apabila tunjangan yang diberikan dapat membuat pegawai merasa bahwa kehidupannya semakin sejahtera maka akan mendorong meningkatnya motivasi kerja. Ketiga, tunjangan kinerja tidak dipotong saat saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dalam hal ini pegawai semakin termotivasi bekerja apabila tunjangan yang diperolehnya tidak mengalami

pemotongan ketika mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Keempat, tunjangan kinerja diberikan berdasarkan kelas jabatan, dengan asumsi bahwa motivasi pegawai akan meningkat jika tunjangan kinerja diberikan berdasarkan kelas jabatan. Kelima, tunjangan kinerja diberikan berdasarkan absensi pegawai, asumsinya adalah pegawai termotivasi bekerja apabila tunjangan kinerja dapat diberikan sesuai dengan absensi pegawai masing-masing.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,024 > 1,986$), dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,046 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai adalah negatif dan signifikan. Artinya, jika beban kerja terlalu tinggi, maka motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa akan menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anita, *et al.*, (2013) bahwa Ada pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Kemudian, Tiyasiningsih, *et al.*, (2016) menemukan bahwa Beban kerja yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi akan dapat menurunkan motivasi seseorang dalam bekerja. Putri (2017) bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja.

Beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yang pertama yaitu Saya mendapatkan tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, asumsinya adalah jika pegawai mendapatkan tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai di kantor. Kedua, Jadwal kerja saya yang padat menyebabkan saya menjadi stres, dengan asumsi bahwa apabila jadwal kerja pegawai semakin padat akan menyebabkan stres sehingga berimplikasi pada semakin menurunnya motivasi untuk bekerja. Ketiga, Saya diberikan pekerjaan yang berlebihan, dalam hal ini pegawai semakin termotivasi bekerja apabila pekerjaan yang diberikan tidak berlebihan dan sesuai dengan tupoksinya. Keempat, Sistem pengawasan dalam pekerjaan buruk di kantor, dengan asumsi bahwa motivasi pegawai akan meningkat jika adanya sistem pengawasan yang baik dalam pekerjaan di kantor. Kelima, Saya merasa frustrasi atas tekanan pekerjaan yang sangat tinggi, asumsinya adalah jika tekanan pekerjaan yang sangat tinggi diberikan kepada pegawai di kantor, maka akan dapat menurunkan motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,258 > 1,986$), dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai adalah

positif dan signifikan. Artinya, jika tunjangan kinerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Menurut Wattimury, *et al.*, (2017) dalam temuannya bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hardani, *et al.*, (2016) juga temuannya menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Demikian halnya temuan Saleh dan Darwis (2015) bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

Tunjangan kinerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yang pertama yaitu tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya meningkat, asumsinya adalah jika pegawai diberikan tunjangan maka akan menambah penghasilan pegawai sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Kedua, tunjangan yang diberikan membuat kesejahteraan hidup saya meningkat, dengan asumsi bahwa apabila tunjangan yang diberikan dapat membuat pegawai merasa bahwa kehidupannya semakin sejahtera maka akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai. Ketiga, tunjangan kinerja tidak dipotong saat saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dalam hal ini pegawai semakin menunjukkan kinerja yang tinggi apabila tunjangan yang diperolehnya tidak mengalami pemotongan ketika mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Keempat, tunjangan kinerja diberikan berdasarkan kelas jabatan, dengan asumsi bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika tunjangan kinerja diberikan berdasarkan kelas jabatan. Kelima, tunjangan kinerja diberikan berdasarkan absensi pegawai, asumsinya adalah kinerja pegawai akan semakin baik apabila tunjangan kinerja dapat diberikan sesuai dengan absensi pegawai masing-masing.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,184 > 1,986$), dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah negatif dan signifikan. Artinya, jika beban kerja terlalu tinggi, maka kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa juga akan menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat terjadi sebaliknya. Kemudian, Sukaini, *et al.*, (2018) juga menemukan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yang pertama yaitu Saya mendapatkan tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, asumsinya adalah jika pegawai mendapatkan tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan menurunkan kinerja pegawai di kantor. Kedua, Jadwal kerja saya yang padat menyebabkan saya menjadi stres, dengan asumsi bahwa apabila jadwal kerja pegawai semakin padat akan menyebabkan stres sehingga berimplikasi pada semakin menurunnya kinerja pegawai. Ketiga, Saya diberikan pekerjaan yang berlebihan, dalam hal ini pegawai semakin memiliki hasil kerja yang baik apabila pekerjaan yang diberikan tidak berlebihan dan sesuai dengan tupoksinya. Keempat, Sistem pengawasan dalam pekerjaan buruk di kantor, dengan asumsi bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika adanya sistem pengawasan yang baik dalam pekerjaan di kantor. Kelima, Saya merasa frustrasi atas tekanan pekerjaan yang sangat tinggi, asumsinya adalah jika tekanan pekerjaan yang sangat tinggi diberikan kepada pegawai di kantor, maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,321 > 1,986$), dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Artinya, jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sibarani (2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Syafril, *et al.*, (2018) hasil penelitiannya membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Sebelumnya temuan dari Hartati, *et al.*, (2016) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menguatkan bahwa peranan motivasi sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yang pertama yaitu Saya terbuka untuk menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, asumsinya adalah kinerja akan semakin baik apabila adanya keterbukaan dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja. Kedua, Saya senang untuk saling berinteraksi dengan rekan kerja, dengan asumsi bahwa apabila ada interaksi yang baik dengan rekan kerja, maka akan berdampak kepada semakin meningkatnya kinerja pegawai. Ketiga, Saya diberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang telah saya lakukan, asumsinya adalah apabila pegawai diberikan penghargaan (*reward*) atas hasil kerjanya maka akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Keempat, Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan salah satunya melalui studi lanjut, dengan asumsi bahwa jika

pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuannya salah satunya dengan melanjutkan studi, maka pegawai akan semakin bekerja dengan lebih baik. Kelima, Saya terdorong dalam kerja kelompok dengan baik bersama rekan kerja, asumsinya adalah jika pegawai terdorong dalam kerja kelompok dengan baik bersama rekan kerja, maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,258 > 1,986$) dengan nilai koefisien bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai adalah positif dan signifikan. Artinya, jika tunjangan kinerja ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat, sehingga kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa akan semakin baik.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Fathoni (2006) tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja. Dengan demikian, dengan adanya tunjangan kinerja maka akan berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Olehnya itu, perhatian terhadap peningkatan tunjangan kinerja bagi pegawai Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa sangat diperlukan untuk dapat mempengaruhi peningkatan motivasi dan kinerja pegawai untuk menjadi lebih baik.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa diperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,669 < 1,986$) dengan nilai koefisien bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai adalah negatif dan tidak signifikan. Artinya, jika beban kerja ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai dapat menurun, sehingga kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa juga akan semakin buruk.

Menurut Anies dalam Sukaini, *et al.*, (2018) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. sehingga secara potensial membahayakan

pekerja. (Anies, dalam Sukaini, *et al.*, 2018). Hal ini berdasarkan temuan atau penelitian oleh Nugraheni (2017) bahwa beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, dengan adanya beban kerja maka akan lebih berdampak langsung terhadap penurunan kinerja dibandingkan dengan melalui penurunan motivasi kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan yang telah di dapatkan maka peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa, hal ini berdasarkan nilai t_{hitung} 4,479 > nilai t_{tabel} 1,986 serta signifikansi kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien bertanda positif. Artinya semakin besar tunjangan kinerja yang diberikan maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa, hal ini berdasarkan nilai t_{hitung} (-2,024) > nilai t_{tabel} 1,986 serta signifikansi kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien bertanda negatif. Artinya semakin tinggi beban kerja pegawai, maka motivasi kerja pegawai akan semakin menurun.
3. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa, hal ini berdasarkan nilai t_{hitung} 4,258 > nilai t_{tabel} 1,986 serta signifikansi kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien bertanda positif. Artinya semakin besar tunjangan kinerja yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
4. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa, hal ini berdasarkan nilai t_{hitung} (-3,184) > nilai t_{tabel} 1,986 serta signifikansi kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien bertanda negatif. Artinya semakin tinggi beban kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin menurun.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa, hal ini berdasarkan nilai t_{hitung} 3,321 > nilai t_{tabel} 1,986 serta signifikansi kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien bertanda positif. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
6. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa, hal ini berdasarkan nilai t_{hitung} 2,619 > nilai t_{tabel} 1,986 dengan nilai koefisien bertanda positif. Artinya, jika tunjangan kinerja ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat, sehingga

kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa akan semakin baik.

7. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa, hal ini berdasarkan nilai $t_{hitung} (-1,669) > \text{nilai } t_{tabel} 1,986$ dengan nilai koefisien bertanda negatif. Artinya, jika beban kerja ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai dapat menurun, sehingga kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa juga akan semakin buruk.

REFERENSI

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. *Jurnal Manajemen ISSN, 2302, 0199*.
- Chandra, R., dan D. Adriansyah. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, VOL.6, NO.1, MEI 2017*.
- Dhermawan, Anak Agung N.B., I Gde A. Sudibya., dan I Wayan M. Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6 No. 2 Agustus 2012*.
- Fathoni, A. (2006). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Hardani, L., Ahmad A. 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, Nomor 1, Februari 2016*.
- Hartati., Gunawan., dan A.Razak Munir. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016*.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. Manajemen Sumber daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawati, R., dan Dini A. Carolina. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, Juni 2017, hlm. 53-58*.

- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.
- Kusuma dan Soesatyo. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Nugraheni, Dewi. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Askrindo*. Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomi Unissula.
- Putri, M. R., & Susila, I. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Empiris Pada KPP Pratama Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)
- Robbins, S., & Timothy A. J., 2008, "Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour", Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia
- Rohmatullah, W., dan B. Satrio. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 9, September 2017.
- Saleh, S., & Darwis, M. (2015). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 121-130.
- Sibarani, Ernita. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 5 No. 1 – April 2018
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Caps.
- Sukaini., Mattalatta., dan Akmal. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar*. YUME: Journal of Management Volume 1, Nomor 1.
- Syafril., Gunawan., dan Hasmin. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan*

Pattalassang Kabupaten Takalar. YUME: Journal of Management Volume 1, Nomor 1.

Tiyasiningsih, E., Indarti, S., & Hendriani, S. 2016. Pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan pt. Bank muamalat indonesia cabang pekanbaru. Conference on Management and Behavioral Studies Universitas Tarumanagara, Jakarta, 27 Oktober 2016.

Uherman, A., Mattalatta, M., & Abdullah, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 194-200.

Ulfa, M. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).

Usmiar. 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Anggota Polri Dan Pegawai Negeri Sipil Polri Di Lingkungan Negara Republik Indonesia Studi Kasus Polres Payakumbuh. *MENARA Ilmu* Vol. X Jilid 2 No.73 Desember 2016

Wattimury, M., T. Pentury., dan G. Pentury. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Tunjangan Kinerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon*. *Jurnal Manis* Volume 1 Nomor 2, Juli 2017.