



Abdul Karim¹
 Hazmanan Khair²
 R. Sabrina³

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN GAYO LUES PROVINSI ACEH

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh. Jumlah sampel sebanyak 50 responden yang merupakan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square untuk menguji 7 hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan tunjangan kinerja dan motivasi memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan kepemimpinan memengaruhi secara positif serta tidak signifikan pada kinerja pegawai, tunjangan kinerja memengaruhi secara positif serta tidak signifikan pada motivasi dan kepemimpinan memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Tunjangan kinerja memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai melalui motivasi dan kepemimpinan memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Kata Kunci: Tunjangan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of performance allowances and leadership on employee performance mediated by motivation in the State Civil Apparatus (ASN) at the One-Stop Investment and Integrated Services Office (DPMPTSP) of Gayo LuesP Regency, Aceh Province. The number of samples was 50 respondents who were employees at the DPMPTSP of Gayo LuesP Regency, Aceh Province. The data analysis technique in this study used Partial Least Square to test the 7 hypotheses proposed in the study. The results of this study prove that performance allowances and motivation have a positive and significant effect on employee performance while leadership has a positive and insignificant effect on employee performance, performance allowances have a positive and insignificant effect on motivation and leadership has a positive and significant effect on motivation. Performance allowance positively and significantly affects employee performance through motivation and leadership positively and significantly affects employee performance through motivation.

Keywords: Job Benefits, Leadership, Work Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat penting sesuai dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 tentang tugas pegawai Aparatur sipil Negara yakni melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 email: abdulkarim@gmail.com, hazmanankhair@umsu.ac.id, r.sabrina@umsu.ac.id

perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan pemererat persatuan dan kesatuan Republik Indonesia. Oleh sebab itu, sumber daya manusia menjadi aset atau modal utama dalam organisasi yang harus dipelihara dan dijaga agar dapat berkualitas serta membawa sebuah organisasi ke arah yang lebih baik lagi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, mempunyai fungsi diantaranya pengelolaan urusan ASN, ketatalaksanaan, perundang-undangan, tata persuratan dan kearsipan, kehumasan, rumah tangga, laporan kinerja dan dokumentasi. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh beralamat di Bustanussalam, Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, Aceh. Kinerja di instansi ini diukur melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). SKP adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara yang merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi berdasarkan Permenpan RB nomor 6 tahun 2022.

Berdasarkan hasil observasi, didapati bahwa kinerja pegawai belum optimal, yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Pegawai DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh Tahun 2019/2023

No	Unsur Kinerja	Tahun					Ket
		2019	2020	2021	2022	2023	
1	Pelayanan	81,60	81,62	81,65	81,66	81,20	Baik
2	Integritas	75,80	79,00	81,50	82,40	82,50	Baik
3	Komitmen	78,10	79,50	79,80	79,70	81,50	Baik
4	Disiplin	85,90	86,70	87,20	87,60	87,75	Baik
5	Kerja sama	86,60	85,75	85,85	86,00	87,10	Baik
Rata-Rata		81,60	82,51	83,20	83,51	84,01	Baik

Keterangan :

91-100 = Sangat Baik

76-90 = Baik

61-75 = Cukup

51-60 = Kurang

Dari tabel di atas dapat disebut bahwa rata-rata kinerja pegawai tergolong baik, namun belum optimal karena belum menempati nilai tertinggi yaitu sangat baik. Hal ini tercermin dari masih terlihat dari pegawai yang belum sungguh-sungguh melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaan, dan adanya pegawai yang kurang ramah dalam melakukan pelayanan. Masih belum optimalnya pencapaian kinerja pegawai ini diduga disebabkan antara lain oleh faktor tunjangan kinerja, kepemimpinan, dan motivasi.

Tunjangan kinerja merupakan salah satu tambahan pendapatan yang didapat oleh PNS yang pengaturannya dapat ditemukan pada Pasal 39 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yaitu tambahan penghasilan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Beberapa pegawai menganggap besaran tunjangan kinerja antar pegawai ini memiliki ketimpangan yang cukup tinggi, sehingga

hal ini menimbulkan kecemburuan sosial serta merasa bahwa tunjangan tersebut belum sesuai dengan harapan. Faktor selanjutnya ialah kepemimpinan. Kepemimpinan di dinas DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh diduga belum efektif, hal ini terlihat dari masih kurangnya peranan pimpinan dalam mengarahkan pegawai, sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur. Pendelegasian wewenang dan tugas juga belum optimal, sehingga pegawai merasa tidak dipercaya mampu melaksanakan tugas dan wewenang tersebut.

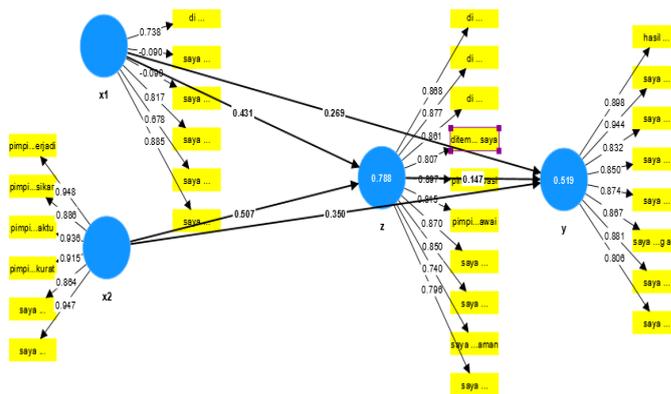
Selain kedua faktor di atas, hal lain yang diduga mampu mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi kerja. Hasil pra survey yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi pegawai di dinas DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh masih rendah. Ini terlihat dari kurangnya inisiatif pegawai untuk berinovasi, dan mengeluarkan ide untuk kemajuan organisasi, juga ketidak tekunan beberapa pegawai dalam bekerja, di mana beberapa pegawai tidak menggunakan jam kerja semaksimal mungkin untuk melakukan hal yang lebih dari sebelumnya. Adanya peran motivasi kerja yang kuat, memungkinkan pegawai merasakan keterlibatan yang lebih dalam untuk mencapai sasaran organisasi, sehingga dapat memperkuat hubungan antara tunjangan kinerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai yang mana dalam hal ini motivasi menjadi mediator antara ketiga factor tersebut.

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis: 1. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai; 2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; 3. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi; 4. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi; 5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; 6. Apakah motivasi dapat memediasi tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai; 7. Apakah motivasi dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh yang beralamat di jalan Bustanussalam, Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, Aceh. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh yang berjumlah 59 orang ASN dan P3K. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni sampel jenuh di mana semua populasi dijadikan sampel. Namun, pimpinan tidak termasuk ke dalam bagian sampel, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 50 pegawai. Adapun data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara kuesioner, observasi, studi pustaka dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Model Struktural PLS

Tabel 2. Uji R-Square

Pengujian Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.788	0.778
Motivasi	0.519	0.482

Berdasarkan uji yang dilakukan, didapatkan :

1. R-Square model jalur I=0.788 berarti kemampuan tunjangan kinerja dan kepemimpinan dalam menjelaskan kinerja pegawai 78,8% yang termasuk substansial (kuat).
2. R-Square model jalur II=0.519. berarti kemampuan tunjangan kinerja dan kepemimpinan dalam menjelaskan motivasi 51,9% yang termasuk moderate (sedang).

Tabel 3. Path Coefficient

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kepemimpinn -> Kinerja Pegawai	0.046	-0.053	0.059	0.785	0.432
Kepemimpinn -> Motivasi	0.212	-0.207	0.112	1.900	0.057
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.532	0.531	0.099	5.355	0.000
Tunjangan Kinerja -> Kinerja Pegawai	0.479	0.490	0.102	4.723	0.000
Tunjangan Kinerja -> Motivasi	0.751	0.741	0.128	5.888	0.000

Tabel 3 memperlihatkan bahwa:

1. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai: nilai koefisien path 0,046; T-Statistic 0,785 > T-table 1,99, P Values=0.432<0.05. Berarti, kepemimpinan memengaruhi kinerja dengan positif dan tidak signifikan pada pegawai di DPMPSTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh. Artinya, ketika kepemimpinan meningkat, kinerja pegawai meningkat. Begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan menurun, maka kinerja pegawai juga menurun. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan terhadap motivasi: coefficient path -0,212; T-statistic 1,900 < T-table 1,99, P Values =0.057 >0.05 berarti, kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja dengan positif dan tidak signifikan pada pegawai di DPMPSTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh. Artinya, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi anggota tim di mana kepemimpinan yang baik memainkan peran kunci dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi di antara pegawai. Gaya kepemimpinan yang inspiratif, mendukung dan memberdayakan pemimpin dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Yasa (2017) juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
3. Tunjangan kerja terhadap motivasi coefficient path 0,751; t-statistic 5,888 > t-table 1,99 dan P Values = 0.000 < 0.05. Artinya, pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi adalah positif dan signifikan pada pegawai di DPMPSTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh. Tunjangan kerja mencakup berbagai bentuk kompensasi non-gaji yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari paket remunerasi mereka, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, cuti berbayar, bonus dan fasilitas lainnya. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriansyah (2021) menyimpulkan bahwa tunjangan kinerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. coefficient path 0,479; T-statistic 4,723> T-table 1,99 dan P-Values= 0.000< 0.050. Artinya, pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan pada pegawai di DPMPSTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh. Artinya, tunjangan kinerja berfungsi sebagai alat yang kuat untuk mendorong kinerja pegawai. Dengan memberikan insentif yang sesuai dan mengaitkan penghargaan dengan pencapaian yang nyata, guna untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai, untuk berkontribusi pada kesuksesan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najooan (2018) menyatakan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Motivasi terhadap kinerja pegawai coefisien path 0,532; t-statistic 5,355 > t-table 1,99 dan P-Values= 0.000<0.050. Artinya, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ialah positif dan signifikan pada pegawai di DPMPTSP Kabupaten Gayo Lues Provinsi Aceh. Motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, di mana motivasi mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk bekerja dengan maksimal. Yasa (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Specific Indirect Effects

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kepemimpinan -> Motivasi-> Kinerja Pegawai	0.113	-0.106	0.055	2.050	0.040
Tunjangan Kinerja -> Motivasi-> Kinerja Pegawai	0.400	0.391	0.094	4.263	0.000

Hasil uji hipotesis ialah :

- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi mempunyai koefisien jalur 0,113. Pengaruh tersebut mempunyai p-values sebesar 0.040<0.05. Berarti dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada pegawai DPMPTSP.
- Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi mempunyai p values 0,000<0.050. Artinya, tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada pegawai DPMPTSP.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat dianggap bahwa tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah negatif dan tidak signifikan. Artinya, ketika kepemimpinan meningkat, kinerja pegawai cenderung menurun. Meskipun nilainya positif, hal ini dapat terjadi jika ada variabel lain yang lebih dominan atau memperkuat hubungan negatif ini.
- Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi adalah positif dan signifikan. Artinya, ketika tunjangan kerja meningkat, motivasi juga cenderung meningkat secara signifikan berdasarkan hasil analisis jalur.
- Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi adalah negatif dan tidak signifikan. Artinya, semakin tinggi kepemimpinan, semakin rendah motivasi dan sebaliknya.
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Jadi, kesimpulan dari hasil analisis jalur bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan motivasi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada pegawai di DPMPTSP. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, semakin rendah kinerja pegawai dengan motivasi sebagai mediator. Mediasi motivasi menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.
- Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada pegawai DPMPTSP. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi memediasi hubungan antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai. Artinya,

sebagian dari pengaruh positif dari tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan oleh peningkatan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiyyu Satrio Wibowo, K. K. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- David Roringkon, Y. d. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 43(1).
- Sinollah, & H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan dan Dampaknya pada Kinerja. *Jurnal Dialektika*, Volume 5-1.
- Raja Maruli Tua Sitorus, S. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Puspita, d. (2020). Pengaruh. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungrus Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.
- Pasaribu, V. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Muh. Ferils, & Mega Utami. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Undang-Undang Nomor 5 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014).