

## **Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Yogyakarta)**

Oleh:  
Ratna Pirjani Nakul  
5160111200

Sumber daya ekonomi adalah alat berupa barang atau jasa yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang dapat memberikan manfaat serta dapat digunakan sebagai modal dasar pembangunan ekonomi. Pengelompokan sumber daya ekonomi salah satunya sumber daya manusia yang merupakan faktor yang sangat penting dan berfungsi sebagai *asset* yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, karena merupakan kunci sebagai penggerak suatu organisasi dalam menentukan perkembangan organisasi/lembaga. Salah satu fungsi diberikannya tunjangan kinerja adalah agar pegawai terdorong dan termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional. Pengujian statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier sederhana, uji t dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil uji t diketahui tunjangan kinerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 6,551 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 dari hasil tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel tunjangan kinerja (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional. Dari analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,438 (43,8%). Dari hasil tersebut memiliki arti bahwa sebesar 43,8% dari variabel tunjangan kinerja mempengaruhi variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja Pegawai

***The Effect of Performance Allowances on Employee Work Motivation  
(Case Study of the Employees of the Yogyakarta National Land Agency)***

Ratna Pirjani Nakul  
5160111200

*Economic resources are tools in the form of goods or services used to meet human needs that can provide benefits and can be used as basic capital for economic development. One of the groupings of economic resources is human resources, which are very important factors and function as assets that must be trained and developed for their capabilities, because they are the key to driving an organization in determining the development of an organization / institution. One of the functions of providing performance allowances is to encourage and motivate employees to work better and increase employee productivity. Work motivation is what causes, channels, and supports human behavior, so that they are willing to work hard and enthusiastically to achieve optimal things. The purpose of this study was to determine how the effect of performance allowances on employee motivation at the National Land Agency Office. The statistical test used in this study is the validity test, reliability test, normality test, simple linear regression analysis, t test and analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). Based on the results of the t test, it is known that the performance allowance has a t count of 6.551 and a t table of 2.007 from these results it is known that t is greater than t table, it can be concluded that there is a positive and significant influence between the performance allowance variable (X) on employee work motivation (Y) in National Land Agency Office. From the analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) it is known that the Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) is 0.438 (43.8%). From these results, it means that 43.8% of the performance allowance variable affects the work motivation variable, while the remaining 56.2% is influenced by other variables not examined in this study.*

*Keywords: Performance Allowance, Employees' Motivation*