

PENGARUH PEMOTONGAN TUNJANGAN SELAMA MASA PANDEMI COVID 19 TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI PERUM LEMBAGA PENYELENGGARA PELAYANAN NAVIGASI PENERBANGAN INDONESIA (LPPNPI) CABANG PALEMBANG

M. Kukuh Dharma Utama
Universitas Bina Darma
mkukuh.dharmautama@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti efek atau pengaruh pemotongan tunjangan pada karyawan dan ingin menganalisis pengaruh dari pemotongan tunjangan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* di Perum LPPNPI Cabang Palembang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 36 responden. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Efek pandemi Covid-19 yang merebak di seluruh dunia sangat berdampak pada sektor perekonomian. Dampak negatifnya bahkan mengenai sebagian besar perusahaan baik dari skala besar, menengah, maupun kecil Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) mengalami dampak yang tidak jauh berbeda jika situasi ini tidak segera teratasi maka karyawan akan mengalami kerugian finansial. Di lapangan sering ditemukan bahwa setiap harinya karyawan melakukan resistensi yang bertentangan dan dapat menimbulkan bahaya bagi perusahaan itu sendiri. Perum LPPNPI Cabang Palembang merupakan salah satu perusahaan BUMN sebagai perusahaan satu-satunya yang bergerak dalam pelayanan navigasi penerbangan di Indonesia perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah tunjangan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pemotongan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perum LPPNPI Indonesia cabang Palembang. Pemotongan tunjangan tersebut tentunya akan berdampak pada kehidupan keluarga karyawan. Kehilangan pendapatan ini akan sangat mengganggu keuangan keluarga.

Kata kunci: Covid-19, Pemotongan Tunjangan, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT

This study examines the effect of cutting allowances on employees and wants to analyze the effect of cutting allowances on performance with motivation as an intervening variable at Perum LPPNPI Palembang Branch. By using saturated sampling technique obtained a sample of 36 respondents. The research method in this study used descriptive research with a quantitative approach. The effects of the Covid-19 pandemic that have spread throughout the world have had a profound impact on the economic sector. The negative impact even affects most companies, both large, medium, and small. State-owned enterprises (State Owned Enterprises) have an impact that is not much different if this situation is not resolved immediately, employees will experience financial losses. In the field, it is often found that every day workers do the opposite and can pose a danger to the company itself. Perum LPPNPI Palembang Branch is one of the state-owned companies as the only company engaged in flight navigation services in Indonesia, it is necessary to pay attention to factors that can affect

performance, one of which is allowances. This shows that the variable withholding allowances has a significant effect on the performance of the Palembang branch of Perum LPPNPI Indonesia. With the cut in allowances, it will definitely have an impact on the family life of employees, this decrease in income will certainly greatly disrupt family finances because on the other hand, the value of the elements of family expenditure also increases.

Keywords: Covid-19, Benefit Cuts, Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Komponen utama sebagai penggerak dalam sebuah perusahaan menjadikan karyawan memegang kontribusi besar dalam meraih keberhasilan perusahaan. Sebagai aset perusahaan yang vital, fungsi dan peran karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja, daya produksi, maupun efektivitas perusahaan melalui cara kerja efektif sehingga perusahaan mampu menghasilkan nilai lebih. Tidak terkecuali Badan Usaha Milik Negara atau lebih dikenal BUMN sebagai perusahaan yang dimiliki oleh negara dan usahanya dijalankan negara juga memerlukan peran karyawan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan yang memiliki motivasi, loyalitas dan tanggung jawab serta kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Mereka berasumsi bahwa bekerja bukan hanya sebagai salah satu sumber pendapatan, tetapi merupakan sebuah peluang untuk berkarir, mengembangkan inovasi baru bagi perusahaan serta dapat mengembangkan *skill* dan potensi diri. Kriteria yang mampu meningkatkan pertumbuhan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki semangat berkinerja dan mampu memotivasi individu bekerja. Motivasi dan semangat berkinerja yang telah dilakukan karyawan, sudah selayaknya perusahaan memberikan timbal balik dalam bentuk kompensasi. Seorang karyawan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugas dan karyawanan mereka sesuai *job desk* dan kewenangannya.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja maupun kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan kinerja yang diterangkan oleh Fahmi (2018) adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, yang dihasilkan selama periode waktu tertentu oleh suatu organisasi, baik untuk tujuan komersial maupun non-komersial.

Kinerja setiap karyawan merupakan hasil kinerja karyawan secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan ini dicapai dengan mempertimbangkan beberapa variabel seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan perusahaan.

Perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan dan hadiah kepada karyawan. Bonus kinerja dalam hal ini adalah manfaat tambahan yang diberikan kepada karyawan. Tunjangan terkait kinerja adalah insentif tambahan yang dirancang untuk membuat karyawan tetap bekerja dan meningkatkan kinerja mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan. Tunjangan kinerja hanyalah salah satu dari

beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Tunjangan kinerja berpengaruh karena dianggap memberikan lebih banyak antusiasme dan motivasi dalam melakukan karyawan dan tugas. Singkatnya, untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus lebih aktif dan berkinerja baik dalam karyawannya.

Kinerja berkaitan dengan fungsi kemampuan dan motivasi. Supervisor mengevaluasi kinerja karyawan dengan mengamati kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian, kompetensi, dan motivasi mereka. Pengukuran kinerja menunjukkan tiga ukuran produktivitas karyawan yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Mempertimbangkan kemampuan karyawan untuk menilai kemampuannya dalam melakukan tugas sesuai dengan kebijakan dan standar perusahaan. Motivasi memungkinkan karyawan untuk memobilisasi keterampilan mereka dan mencapai kinerja puncak. Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan dapat mendorong terjadinya sebagai berikut: a. Motivasi bisa mempengaruhi. Ketika melihat rekan kerja yang ambisius dan bersemangat tentang sesuatu, dapat langsung mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama. Terlebih jika usaha mereka diakui oleh perusahaan. Disisi lain, keterlibatan karyawan dapat menurun ketika manajemen menutup mata terhadap kinerja karyawan yang buruk; b. Meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi tidak hanya mencapai lebih banyak, mereka juga lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Mereka tidak pernah ragu untuk melakukan yang terbaik untuk memastikan karyawannya itu diselesaikan dengan benar. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Penjelasan di atas mendukung dampak motivasi terhadap kinerja karyawan. Banyak karyawan yang berpikiran untuk membentuk tim yang kuat dan menginspirasi perusahaan untuk mencapai tujuannya lebih cepat dan mencapai hasil yang lebih baik. Bahkan jika karyawan sangat terampil, kurangnya motivasi dapat merugikan pencapaian tujuan perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang positif adalah syarat utama untuk menjadikan perusahaan ke pencapaian terbaik.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis adalah suatu asumsi atau dugaan tentang sesuatu yang dibuat untuk menjelaskannya dan seringkali diperlukan untuk mengujinya. Jika hipotesis adalah masalah statistik, itu disebut hipotesis statistik. Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban awal dari rumusan masalah. Ini masih bersifat sementara, sehingga kita perlu membuktikan kebenarannya melalui data empiris yang kita kumpulkan. Hipotesis disebut pendahuluan karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga pemotongan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Nurdin dan Hartati (2019), penelitian deskriptif menggambarkan kondisi yang ada, mengidentifikasi masalah, atau mengeksplorasi keadaan dan membuat perbandingan atau penilaian, dan mengidentifikasi individu yang mengerjakan masalah yang sama, belajar dari pengalaman, dan membuat rencana dan keputusan masa depan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan apa adanya, tanpa bermaksud untuk menggeneralisasi atau menarik kesimpulan yang valid. Dengan menggunakan pendekatan penelitian analisis deskriptif bertujuan untuk memilih hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Metode ini mengukur pengaruh pemotongan tunjangan selama pandemi Covid-19 terhadap motivasi kinerja sebagai variabel intervening pada Perum Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Palembang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan masing-masing variabel tersebut, dilakukan uji validitas untuk mengetahui valid tidaknya survei. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kinerja (Y)

| Indikator | R hitung | R tabel | Keterangan |
|------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Item 1 | 0.758 | 0,320 | Valid |
| Item 2 | 0.755 | 0,320 | Valid |
| Item 3 | 0.816 | 0,320 | Valid |
| Item 4 | 0.792 | 0,320 | Valid |
| Item 5 | 0.682 | 0,320 | Valid |
| Item 6 | 0.675 | 0,320 | Valid |
| Item 7 | 0.616 | 0,320 | Valid |
| Item 8 | 0.815 | 0,320 | Valid |
| Item 9 | 0.739 | 0,320 | Valid |
| Item 10 | 0.688 | 0,320 | Valid |
| Item 11 | 0.649 | 0,320 | Valid |
| Item 12 | 0.638 | 0,320 | Valid |

| | | | |
|---------|-------|-------|-------|
| Item 13 | 0.596 | 0,320 | Valid |
| Item 14 | 0.648 | 0,320 | Valid |
| Item 15 | 0.669 | 0,320 | Valid |
| Item 16 | 0.716 | 0,320 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Kuesioner

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas, terdapat 16 item dalam kuesioner variabel kinerja karyawan, dan 36 responden menanggapi survei ini. Untuk mengetahui survei mana yang valid dan mana yang tidak, pertama-tama kita perlu melihat tabel r. Rumus untuk r-tabel adalah $df = N-2$, jadi $36-1 = 35$, jadi $r\text{-tabel} = 0,320$. Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas, terlihat bahwa $r\text{ hitung} > r\text{ tabel}$ dinyatakan valid karena $r\text{ hitung}$ lebih besar dari $r\text{ tabel}$.

Uji Validitas Variabel Pemotongan Tunjangan (X)

Berdasarkan masing-masing variabel tersebut, dilakukan uji validitas untuk mengetahui valid tidaknya survei. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Pemotongan Tunjangan (X)

| Indikator | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|
| Item 1 | 0.888 | 0,320 | Valid |
| Item 2 | 0.863 | 0,320 | Valid |
| Item 3 | 0.895 | 0,320 | Valid |
| Item 4 | 0.870 | 0,320 | Valid |
| Item 5 | 0.811 | 0,320 | Valid |
| Item 6 | 0.929 | 0,320 | Valid |
| Item 7 | 0.899 | 0,320 | Valid |
| Item 8 | 0.877 | 0,320 | Valid |
| Item 9 | 0.922 | 0,320 | Valid |
| Item 10 | 0.868 | 0,320 | Valid |
| Item 11 | 0.649 | 0,320 | Valid |
| Item 12 | 0.638 | 0,320 | Valid |
| Item 13 | 0.596 | 0,320 | Valid |
| Item 14 | 0.648 | 0,320 | Valid |
| Item 15 | 0.669 | 0,320 | Valid |
| Item 16 | 0.716 | 0,320 | Valid |
| Item 17 | 0.441 | 0,320 | Valid |
| Item 18 | 0.350 | 0,320 | Valid |

| | | | |
|---------|-------|-------|-------|
| Item 19 | 0.415 | 0,320 | Valid |
| Item 20 | 0.409 | 0,320 | Valid |
| Item 21 | 0.521 | 0,320 | Valid |
| Item 22 | 0.638 | 0,320 | Valid |
| Item 23 | 0.387 | 0,320 | Valid |
| Item 24 | 0.584 | 0,320 | Valid |
| Item 25 | 0.658 | 0,320 | Valid |
| Item 26 | 0.874 | 0,320 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Kuesioner

Berdasarkan temuan pada tabel di atas, kuesioner variabel pemotongan tunjangan terdiri dari 26 item yang diisi oleh 36 responden survei ini. Untuk mengetahui survei mana yang valid dan mana yang tidak, pertama-tama kita perlu melihat tabel r. Rumus untuk r-tabel adalah $df = N-2$, jadi $36-1 = 35$, jadi $r\text{-tabel} = 0,320$. Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas, terlihat bahwa $r\text{ hitung} > r\text{ tabel}$ dinyatakan valid karena $r\text{ hitung}$ lebih besar dari $r\text{ tabel}$.

Uji Validitas Variabel Motivasi (Z)

Berdasarkan masing-masing variabel tersebut, dilakukan uji validitas untuk mengetahui valid tidaknya survei. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Motivasi (Z)

| Indikator | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|
| Item 1 | 0.496 | 0,320 | Valid |
| Item 2 | 0.484 | 0,320 | Valid |
| Item 3 | 0.538 | 0,320 | Valid |
| Item 4 | 0.608 | 0,320 | Valid |
| Item 5 | 0.656 | 0,320 | Valid |
| Item 6 | 0.519 | 0,320 | Valid |
| Item 7 | 0.491 | 0,320 | Valid |
| Item 8 | 0.515 | 0,320 | Valid |
| Item 9 | 0.577 | 0,320 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Kuesioner

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, kuesioner pada variabel motivasi ini terdiri dari 9 item dan dijawab oleh 36 responden dalam penelitian ini. Untuk mengetahui survei mana yang valid dan mana yang tidak, pertama-tama kita perlu melihat tabel r. Rumus untuk r-tabel adalah $df = N-2$, jadi $36-1 = 35$, jadi $r\text{-tabel} =$

0,320. Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas, terlihat bahwa r hitung $>$ r tabel dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas harus dilakukan untuk mengukur apakah kuesioner konsisten dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar keputusan, yaitu alpha 0,60, harus tersedia sebelum menjalankan pemeriksaan kepercayaan. Suatu variabel yang dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari $>$ 0,60 adalah $<$ 0,60 jika lebih kecil dari variabel yang diteliti, sehingga tidak dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja(Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,930 | 16 |

Sumber : SPSS, 26

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja menunjukkan bahwa Cronbach's alpha untuk variabel ini berada di atas nilai dasar $0,930 > 0,60$, dan semua pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja (Y) dinyatakan reliabel.

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Pemotongan Tunjangan (X)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,961 | 26 |

Sumber : SPSS, 26

Hasil uji reliabilitas variabel pengurang deductible menunjukkan bahwa Cronbach alpha untuk variabel ini lebih tinggi dari nilai dasar, yaitu $0,961 > 0,60$. Pemotongan dari pemotongan yang dinyatakan reliabel.

Tabel 6
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi (Z)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,694 | 9 |

Sumber : SPSS, 26

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi menunjukkan bahwa Cronbach's alpha untuk variabel ini lebih tinggi dari nilai awal $0,694 > 0,60$ dinyatakan reliabel.

Analisis Statistik Dekriptif Data

Statistik deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk meringkas dan mendata dalam bentuk tabel, grafik atau numerik data. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kinerja sebagai variabel dependen, pemotongan tunjangan sebagai variabel independen. Dan motivasi sebagai variabel intervening. Variabel-variabel tersebut diuji statistik deskriptif dengan menggunakan program SPSS 26.

Hasil penelitian statistik deskriptif untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Statistik Deskriptif Variabel
Statistics

| | | Y | X | Z |
|----------------|---------|----------|----------|---------|
| N | Valid | 36 | 36 | 36 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3,29 | 3,74 | 3,64 |
| Median | | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Mode | | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| Std. Deviation | | 12,91289 | 19,12067 | 5,63718 |
| Variance | | 166,743 | 365,600 | 31,778 |
| Range | | 42,00 | 64,00 | 24,00 |
| Minimum | | 30,00 | 52,00 | 18,00 |
| Maximum | | 72,00 | 116,00 | 42,00 |
| Sum | | 1896,00 | 3504,00 | 1180,00 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : SPSS, 26

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa variabel kinerja memiliki nilai minimal 30,00, nilai maksimal 72,00, dan range nilai 42,00 dari total 36 data. Nilai untuk variabel kinerja diperoleh dari mentransformasikan skor total dari 36 kuesioner yang disurvei. Setelah menghitung distribusi nilai indeks kinerja: (1) nilai rata-rata 3,29: Hal ini menunjukkan status yang tinggi atau baik sehingga karyawan dapat menilai kinerjanya dengan baik. (2) Standar deviasi sebesar 12,91289: (3) Nilai varians sebesar 166.743. (4) nilai tengah (median) adalah 4,0. (5) Nilai yang paling umum (modus) adalah 4,00.

Untuk variabel pemotongan tunjangan, dari 36 titik data menunjukkan bahwa nilai minimum adalah 52,00, tetapi maksimum adalah 116,00 dengan kisaran 64,00. Nilai untuk variabel pemotongan tunjangan diperoleh dari transformasi total skor dari 36

kuesioner yang disurvei. (1) Rata-rata 3,74: Ini menunjukkan status tinggi atau baik sehingga karyawan dapat memperkirakan pemotongan tunjangan mereka secara wajar. (2) Standar deviasi 19.12067: (3) Nilai varians adalah 365.600. (4) Mean (median) adalah 4,00. (5) Nilai yang paling umum (modus) adalah 4,00.

Untuk variabel motivasi, variabel kinerja memiliki nilai minimum 18,00, nilai maksimum 42,00, dan rentang 24,00 dari total 36 kumpulan data. Nilai untuk variabel kinerja diperoleh dari transformasi total skor dari 36 kuesioner yang disurvei. Menghitung distribusi nilai variabel kinerja menghasilkan: (1) Rata-rata 3,64: Hal ini menunjukkan keadaan yang tinggi atau baik sehingga motivasi karyawan dapat dievaluasi secara menyeluruh. (2) standar deviasi 5,63718: (3) varians 31,778. (4) Mean (median) adalah 4,00. (5) Nilai yang paling umum (modus) adalah 4,00.

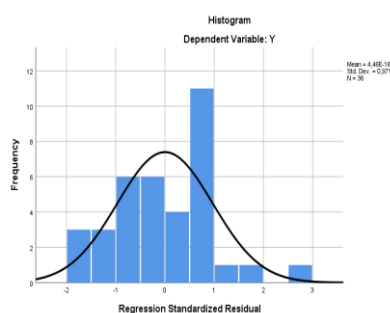
Uji Persyaratan Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh pemotongan tunjangan selama masa pandemi covid 19 terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Palembang, dan diolah menggunakan *Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versi 26. Adapun bentuk pengujian dan penelitian ini sebagai berikut:

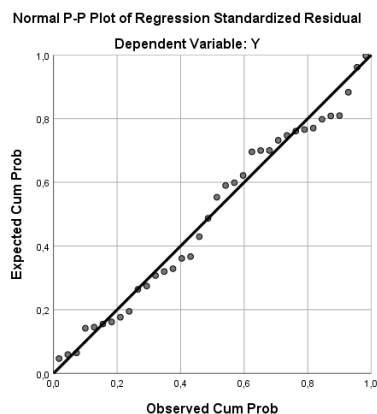
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data yang diteliti normal atau tidak normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Uji normalitas data merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis korelasi. Oleh karena itu, masing-masing variabel yaitu variabel kinerja, deduksi yang diperbolehkan, dan motivasi diuji normalitas datanya menggunakan uji normalitas data p-plots dan uji normalitas data Kolmogorov-Smirnov.



Gambar 2 Histogram Uji Normalitas



Gambar 3
P. Plot Diagram

Tabel 8
Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 36 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 7,64638247 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,100 |
| | Positive | ,100 |
| | Negative | -,090 |
| Test Statistic | | ,100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS 26, data diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini seluruh variabel penelitian yakni kinerja, pemotongan tunjangan dan motivasi berdistribusi normal, hal tersebut dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2 Tailed) unstandardized* variabel penelitian yang ada di atas nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yakni 0,200 ($0,200 > 0,05$).

Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh X dan terhadap Y. Hasil uji dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| | | Coefficients ^a | | Standardized |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Coefficients |
| Model | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 55,078 | 11,475 | |
| | X | ,125 | ,036 | ,437 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 26, data diolah 2022

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 55,078 + 0.125X_1 + 11,475$$

Hasil persamaan analisis regresi berganda yang telah dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien konstanta adalah 55,078 artinya jika hasil pemotongan tunjangan dianggap konstan, maka besarnya kinerja (Y) adalah sebesar 55,078.
2. Nilai koefisien pemotongan tunjangan (X) adalah 0,125. Nilai koefisiennya positif. Artinya nilai kinerja menurun sebesar -0,125 untuk setiap 1 kenaikan nilai variabel pemotongan tunjangan.

Koefisien Korelasi

Digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam presentase hasil uji koefisien determinasi ini dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 10
Koefisien Korelasi Pemotongan Tunjangan Terhadap Kinerja

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,437 ^a | ,241 | ,228 | 3,09260 |

a. Predictors: (Constant), X
 Sumber : SPSS 26, data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 10, nilai *R-square* adalah 0,241, yang menunjukkan bahwa 24,1% peningkatan kinerja dipengaruhi oleh pemotongan tunjangan. Sisanya 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Tabel 11
Koefisien Korelasi Pemotongan Tunjangan Terhadap Motivasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,493 ^a | ,243 | ,221 | 4,97628 |

a. Predictors: (Constant), X
 Sumber : SPSS 26, data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 11, nilai *R-square* adalah 0,243, dan hasil ini menunjukkan bahwa 24,3% penurunan motivasi dipengaruhi oleh pemotongan tunjangan. Sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis
Uji F (Simultan)

1. Uji f bertujuan untuk melihat variabel bebas yaitu pemotongan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja. Berikut hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji F (Simultan)
Pemotongan Tunjangan Terhadap Kinerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 55,078 | 11,475 | | 4,800 | ,000 |
| | X | ,125 | ,036 | ,437 | 2,214 | ,004 |

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,214 > 1,689)$ dengan nilai signifikan $0,04 < 0,05$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pemotongan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja Perum LPPNPI Indonesia Cabang Palembang,

sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima.

2. Uji t bertujuan untuk melihat variabel bebas yaitu pemotongan tunjangan berpengaruh terhadap motivasi. Berikut hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 13 Hasil Uji T (Parsial)
Pemotongan Tunjangan Terhadap Motivasi**

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 18,632 | 4,361 | | 4,272 | ,000 |
| | X | ,145 | ,044 | ,493 | 3,304 | ,002 |

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : SPSS 26, data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,304 > 1,689)$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pemotongan tunjangan berpengaruh terhadap motivasi pada LPPNPI Indonesia Cabang Palembang, sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima.

Pengaruh Pemotongan Tunjangan Terhadap Kinerja

Pemotongan tunjangan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,214 < 1,689)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pemotongan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada LPPNPI Indonesia Cabang Palembang.

Karena pemotongan tunjangan, pasti akan mempengaruhi kehidupan keluarga karyawan. Kehilangan pendapatan ini akan sangat mengganggu anggaran rumah tangga. Sebab, di satu sisi, nilai elemen rumah tangga justru meningkat. Dampak pemotongan tunjangan karyawan Perum LPPNPI Cabang Palembang. Tunjangan menjadi sumber semangat karyawan karena ketika tunjangan dipotong akan mempengaruhi kinerja karyawan dan antusiasme kerja karyawan didorong oleh besarnya tunjangan yang diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Diana (2021), mengemukakan bahwa potongan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Pemotongan Tunjangan Terhadap Motivasi

Pemotongan tunjangan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,304 > 1,689)$ dengan nilai signifikan $0,02 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemotongan pajak berpengaruh signifikan terhadap motivasi LPPNPI Indonesia Cabang Palembang. Secara teori, tunjangan adalah salah satu bagian dapat dijadikan sebagai faktor

pendorong karyawan untuk berprestasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk merancang sistem tunjangan yang tepat sehingga dapat memotivasi karyawannya.

Hal ini sejalan dengan teori kesejahteraan Burhanuddin Yusuf yang menyatakan bahwa pemberian tunjangan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya, dan memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik lagi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan bonus kinerja. Tergantung pada kenaikan atau penurunan bonus kinerja, motivasi karyawan untuk bekerja dapat meningkat atau menurun. Karena penghargaan kinerja dan motivasi karyawan sangat erat kaitannya, penghargaan kinerja adalah metode pemberian penghargaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya, dan dapat dikatakan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Pemberian tunjangan terkait kinerja kepada karyawan harus adil dan sesuai, sepadan dengan bobot karyawan dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Mutiah (2019), yang mengemukakan bahwa pemotongan tunjangan berpengaruh terhadap motivasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pemotongan tunjangan selama masa pandemi covid 19 terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di perum lembaga penyelenggara pelayanan navigasi penerbangan indonesia (LPPNPI) Cabang Palembang.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian-pengujian hipotesis secara parsial dapat disimpulkan sebagai berikut: a. Pemotongan tunjangan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,214 < 1,689)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pemotongan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada LPPNPI Indonesia Cabang Palembang. Dengan adanya pemotongan tunjangan pasti sangat berdampak kepada kehidupan keluarga karyawan, penurunan pendapatan ini tentunya akan sangat mengganggu keuangan keluarga karena disisi lain, value elemen elemen pengeluaran keluarga malah bertambah. Adapun dampak dari pemotongan tunjangan pada LPPNPI Indonesia Cabang Palembang terhadap karyawan; b. Pemotongan tunjangan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,304 > 1,689)$ dengan nilai signifikan $0,02 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemotongan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Perum LPPNPI Cabang Palembang. Dengan pemberian bonus atau tunjangan, karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang terbaik, dan karyawan termotivasi untuk melakukan yang lebih baik lagi, hal ini karena motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan tunjangan kinerja.

Berdasarkan simpulan tersebut maka disarankan: a. Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang

Palembang memberikan tunjangan kinerja karyawan khususnya tunjangan yang perlu disesuaikan dengan beban kerja, guna meningkatkan motivasi pegawai diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Memastikan karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, membutuhkan kondisi kerja yang dinamis dan kondusif yang meningkatkan profesionalisme karyawan yang mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja; b. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian ditempat yang sama oleh peneliti atau terhadap variabel kinerja, disarankan untuk menambahkan atau mengganti variabel yang telah peneliti gunakan saat ini; c. Manfaatkan waktu yang ada dengan efisien dan efektif perbanyak membaca buku dan jurnal yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, agar wawasan dan pengetahuan lebih terbuka dan luas; d. Memperluas objek penelitian dan menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi,Irham. (2018). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung
Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. (2019). Metodologi Penelitian Sosial, Surabaya
Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung
Putri Diana Sampe dan Johnson Dongoran (2021), Dampak Pemotongan Gaji pada Perusahaan dan pada Karyawan Selama Masa Pandemic Covid 19, Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Universitas Pendidikan Ganesha Volume 5, Number3, Tahun 2021, pp.377-381, P-ISSN: 1979-7095 E-ISSN: 2615-4501
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003
Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-05/MBU/03/ 2018 Tentang Tata Cara Penghitungan Dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara