

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA KARYAWAN HONORER  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
HONORER DI PDAM OKU**



**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN .....  
FAKULTAS EKONOMI U .....  
13.22.

Skripsi Oleh :

**NADIA SARTIKA**

**01011281722108**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA KARAYAWAN HONORER  
TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN HONORER  
DI PDAM OKU**

Disusun Oleh :

Nama : Nadia Sartika  
NIM : 01011281722108  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASU  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
1/3.22.

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua


30 September 2021

  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota

09 Agustus 2021

  
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA KARYAWAN HONORER  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
HONORER DI PDAM OKU

Disusun Oleh :


Nama : Nadia Sartika  
NIM : 01011281722108  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
05 JAN 2022


Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 05 Januari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 05 Januari 2022

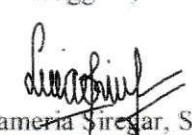
Ketua,

  
Dr. Hj. Agustina Hanaf, M.B.A  
NIP. 195708291984031003

Anggota,

  
Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

Anggota,

  
Lina Damera Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadia Sartika  
Nim : 01011281722108  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :  
"Pengaruh Tunjangan Kinerja Karyawan Honorer Terhadap Motivasi Kerja  
Karyawan Honorer Di PDAM OKU"

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
Anggota : Parama Santati, S.E, M.Kom  
Tanggal Ujian : 05 Januari 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan namanya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 05 Januari 2022  
Pembuat Pernyataan



Nadia Sartika  
NIM 01011281722108

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain).

**(QS. Al-Insyirah : 6-7)**

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.

**(QS. Ar-Rad : 11)**

Bukanlah ilmu yang semestinya mendatangimu, tetapi kamulah yang seharusnya mendatangi ilmu itu.

**(Imam Malik)**

Dengan ini mengucapkan Alhamdulillah

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Universitas Sriwijaya
- Kedua Orang Tua Saya
- Ayukku
- Seluruh Keluarga Besar
- Orang-orang terdekat yang selalu memotivasi dan mendukung saya
- Para Dosen dan Almamater
- Teman-teman seperjuangan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nyasehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Karyawan Honorer Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Honorer Di PDAM OKU”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan dan belum sempurna. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentu sangat dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya dapat menjadi lebih baik lagi dan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam penelitian, penulis juga berharap agar bisa menjadi manfaat bagi peneliti selanjutnya terutama pada bidang tunjangan kinerja dan motivasi kerja sebagai referensi.

Demikian skripsi ini dibuat dengan sebaik mungkin. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak – pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Indralaya, 05 Januari 2022  
Penulis,



Nadia Sartika

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah S.W.T** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
2. **Mamaku** tersayang **Nurhudah** dan **Papaku** tersayang **Dedi Arman**, terima kasih atas dukungannya selama ini, selalu menyemangati dan memberikanku banyak nasihat.
3. Kedua ayukku tersayang **Ayu Rustiana Sari** dan **Devi Yulianti**, terima kasih atas perhatiannya selama ini sehingga menjadi penyemangat untukku.
4. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E**, selaku rector Universitas Sriwijaya.
5. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E**, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. **Wita Farla WK, SE, MM** selaku dosen pembimbing akademik saya.
9. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A, Parama Santati, S.E, M. Kom dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi.

Terima kasih atas segala bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan selama proses penulisan skripsi ini.

10. **Lina Dameria Siregar, S.E, MM** selaku dosen penguji. Terima kasih atas segala bantuannya dan terima kasih juga atas segala kritik dan saran yang sudah diberikan. Serta terima kasih kepada Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan.
11. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama ini.
12. **Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** terkhususnya mbak Amabar, kak Helmi dan kak Ijal yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
13. **PDAM OKU** terima kasih atas bantuannya selama proses penyumpulan data untuk skripsi ini, dan selalu ramah setiap datang ke PDAM.
14. **Teman bimbingan skripsi** terima kasih untuk teman-teman seperjuangan yang dari awal bimbingan sama-sama dan selalu saling menyemanagati.

Terima kasih untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya selama 4 tahun lebih ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan satu persatu.

Saya berharap skripsi ini dengan kekurangan yang masih banyak, dapat memberikan semangat bagi kita semua.

Indralaya, 05 Januari 2022

Penulis,



Nadia Sartika



## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Nadia Sartika  
NIM : 01011281722108  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi :

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN .....  
FAKULTAS EKONOMI UNRI .....  
1/3.22

### PENGARUH TUNJANGAN KINERJA KARYAWAN HONORER TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HONORER DI PDAM OKU

Telah kami periksa grammar maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Anggota



Parama Santati, S.E, M.Kom.  
NIP. 196312031989122001

## ABSTRAK

### PENGARUH TUNJANGAN KINERJA KARYAWAN HONORER TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HONORER DI PDAM OKU

Oleh :

Nadia Sartika



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja karyawan honorer terhadap motivasi kerja karyawan honorer di PDAM OKU. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan honorer di PDAM OKU yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya apabila jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan demikian sampel dalam penelitian adalah sebanyak 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan kinerja karyawan honorer terhadap motivasi kerja karyawan honorer di PDAM OKU.

**Kata Kunci :** *Tunjangan kinerja, motivasi kerja*

Pembimbing I

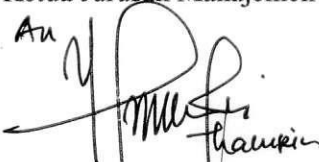
  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Pembimbing II

  
Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP.196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

  
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF PERFORMANCE ALLOWANCE ON WORK  
MOTIVATION OF HONORARY EMPLOYEES  
AT PDAM OKU**

By :

Nadia Sartika



*The study aims to determine the effect of the performance allowance of honorary employees on the work motivation of honorary employees at PDAM OKU. The population of this study was all of the temporary employees at PDAM OKU, there were 50 employees. This sampling technique used saturated sampling, meaning the whole population is used as a sample, so the sample of this research was 50 employees. This study used primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The data obtained is tested with validity test, reliability test, simple linear regression analysis, t-test, analysis of coefficient of correlation ( $r$ ) and coefficient of determination ( $R^2$ ). The result of this study indicated that there was a positive and significant effect between the performance allowance of honorary employees on the work motivation of honorary employees at PDAM OKU.*

**Keywords : performance allowance, work motivation**

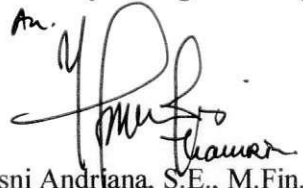
Advisor I

  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Advisor II

  
Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

Acknowledge,  
The Head of Management Department

  
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Nadia Sartika  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Baturaja 21.11.1999  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Baturaja Permai Blok. D No. 8 RT.001 RW.001  
Kel.Baturaja Permai Kec.Baturaja Tmur  
Alamat Email : nadiasartika99@gmail.com  
No Hp : 081379230518  
Pendidikan Formal  
Sekolah Dasar : SDN 42 OKU  
SLTP : SMPN 1 OKU  
SLTA : SMAN 1 OKU  
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya  
Pengalaman Organisasi : ROHIS SMAN 1 OKU



Ikatan Keluarga Mahasiswa Baturaja (IKMB) 2017

DPM KM FE UNSRI 2018

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHRNSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTGRITAS KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masala .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Kompensasi .....	7
2.1.1.1 Unsur-Unsur Kompensasi .....	7
2.1.1.2 Tunjangan Kinerja.....	8
2.1.1.3 Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja .....	9
2.1.1.4 Jenis-Jenis Tunjangan Kinerja .....	10
2.1.1.5 Indikator Tunjangan Kinerja .....	11
2.1.2 Motivasi Kerja.....	11
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	12
2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	14
2.1.2.4 Tujuan Motivasi Kerja .....	15
2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja .....	15
2.1.2.6 Teori-Teori Motivasi Kerja .....	16
2.2 Hubungan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja .....	18
2.3 Penelitian Terdahulu .....	19
2.4 Kerangka Pemikiran .....	27
2.5 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	28
3.2 Rancangan Penelitian .....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.3.1 Jenis Data .....	28
3.3.2 Sumber Data .....	29
3.4 Populasi dan Sampel .....	29
3.4.1 Populasi .....	29
3.4.2 Sampel .....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6 Teknik Analisis Data .....	30
3.6.1 Uji Instrumen .....	31
3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	32
3.6.3 Analisis Korelasi (r) .....	32
3.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	33
3.7 Uji Hipotesis .....	33
3.7.1 Uji t .....	33
3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
4.1.1 Profil Perusahaan .....	37
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	37

4.1.3 Struktur Organisasi.....	38
4.2 Hasil Penelitian.....	38
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	38
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	38
4.2.1.2 Usia Responden.....	39
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	40
4.2.1.4 Lama Bekerja Responden.....	41
4.2.2 Definisi Frekuensi Variabel Penelitian .....	42
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Tunjangan Kinerja.....	42
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	46
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian.....	55
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	55
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	57
4.2.4 Hasil Uji Statistk .....	58
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	58
4.2.4.2 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) ....	60
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	61
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Honorer .....	2
Tabel 1.2 Data Tunjangan Kinerja Berupa Insentif Yang Diterima Karyawan Honorer .....	2
Tabel 1.3 Ketepatan Masuk Kantor Yang Harus Dicapai Karyawan Honorer .....	3
Tabel 1.4 Data Tingkat Keterlambatan Jam Kerja Karyawan .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	30
Tabel 3.2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	33
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	40
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	41
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	42
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tunjangan Kinerja.....	43
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja (X) .....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y) .....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian .....	58
Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	59
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....	60
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	60
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Signifikansi.....	61



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian .....	79
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	88
Lampiran 4 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi.....	89
Lampiran 5 Hasil Uji Signifikan (uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana .....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peran yang sangat penting, karena dengan adanya sumber daya manusia perusahaan dapat menjalankan dan mempertahankan perusahaannya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang mendukung untuk mencapai tujuan dan juga untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Jones (2016) tunjangan kinerja merupakan salah satu kebijakan berupa pemberian imbalan dalam upaya untuk memotivasi pekerja agar mencapai tujuan instansi. Menurut Sinambela (2017) tunjangan kinerja merupakan balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2016) motivasi kerja merupakan suatu daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang tinggi guna tercapainya tujuan organisasi, dengan tercapainya tujuan organisasi maka tercapai juga tujuan pribadi anggota organisasi yang bersangkutan. Dengan adanya tunjangan yang diberikan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

PDAM OKU merupakan perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang penyediaan air bersih untuk didistribusikan kepada masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum OKU terletak di Jalan Prof. Ir. Sutami No. 0209 Kabupaten Ogan

Komerling Ulu Provinsi Sumatera Selatan. Karyawan honorer PDAM OKU sebanyak 50 orang. Seperti yang dijelaskan pada Tabel 1.1 tentang daftar jumlah karyawan di PDAM OKU.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Honorer di PDAM OKU Tahun 2018 - 2020**

No.	Keterangan	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Administrasi Umum	5
2.	Keuangan	2
3.	Perencanaan	2
4.	Produksi	4
5.	Booster	21
6.	Hubungan Langganan	7
7.	Distribusi	9
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>

*Sumber : PDAM OKU, tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan honorer PDAM OKU berjumlah 50 orang dan terbagi ke dalam beberapa bagian yaitu administrasi umum, keuangan, perencanaan, produksi, booster, hubungan langganan dan distribusi.

**Tabel 1.2 Data Tunjangan Kinerja yang Diterima Karyawan Honorer PDAM OKU Tahun 2018 - 2020**

No.	Jenis Pekerjaan	Tunjangan Kinerja Per Bulan
1.	Administrasi umum	Rp 100.000
2.	Keuangan	Rp 150.000
3.	Perencanaan	Rp 150.000
4.	Produksi	Rp 150.000
5.	Booster	Rp 100.000
6.	Hubungan langganan	Rp 50.000
7.	Distribusi	Rp 150.000

*Sumber : PDAM OKU, tahun 2020*

Tabel 1.2 di atas menunjukkan perbedaan pemberian tunjangan kinerja berupa insentif oleh PDAM OKU terhadap karyawan honorer. Tunjangan kinerja yang diberikan tersebut di luar dari gaji karyawan. Adanya perbedaan pemberian tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan PDAM OKU terhadap karyawannya dikarenakan dengan alasan perbedaan jenis pekerjaan dan beban kerja yang ditanggung karyawannya.

**Tabel 1.3 Ketepatan Masuk Kantor Yang Harus Dicapai Karyawan Honorer PDAM OKU**

<b>Parameter</b>	<b>Poin Pengurangan</b>	<b>Keterangan</b>
Terlambat 0 hari/bulan	0 poin	0 poin = mendapatkan 100 % tunjangan kinerja
Terlambat 1 hari/bulan	1 poin	1 poin = mendapatkan 80 % tunjangan kinerja
Terlambat 2 hari/bulan	2 poin	2 poin = mendapatkan 60 % tunjangan kinerja
Terlambat 3 hari/bulan	3 poin	3 poin = mendapatkan 40 % tunjangan kinerja
Terlambat 4 hari/bulan	4 poin	4 poin = mendapatkan 20 % tunjangan kinerja
Terlambat $\geq$ 5 hari/bulan	5 poin	5 poin = tidak mendapat tunjangan kinerja sama sekali

*Sumber : PDAM OKU, tahun 2020*

Tabel 1.3 menunjukkan ketepatan masuk kantor karyawan honorer yang harus dicapai apabila ingin mendapatkan tunjangan kinerja dari PDAM OKU. Hal tersebut diukur dengan melihat tingkat ketepatan masuk kantor karyawan honorer.

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat tunjangan kinerja yang diberikan oleh PDAM OKU kepada karyawannya. Namun, yang terjadi di PDAM OKU tunjangan kinerja yang diberikan tersebut belum mampu untuk memotivasi karyawan honorer.

Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.4 menyajikan data tingkat keterlambatan kerja karyawan PDAM OKU sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Data Tingkat Keterlambatan Jam Kerja Karyawan PDAM OKU Tahun 2018 – 2020**

Karyawan	Tahun	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah Keterlambatan (Hari) (Jke)	Persentase $\frac{JKe}{JKH \times JKa} \times 100$
Karyawan honorer	2018	305	50	162	1,06
	2019	299	50	178	1,19
	2020	300	50	189	1,26
Karyawan tetap	2018	305	142	127	0,29
	2019	299	142	121	0,28
	2020	300	142	120	0,28

*Sumber : PDAM OKU, tahun 2020*

Dari Tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan jam kerja karyawan honorer dari tahun 2018 sampai tahun 2020 terus mengalami kenaikan. Tingkat keterlambatan jam kerja karyawan honorer pada tahun 2018 persentasenya 1,06%, tahun 2019 naik menjadi 1,19% dan tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 1,26%. Jika dibandingkan dengan karyawan honorer tingkat keterlambatan kerja karyawan tetap jauh lebih rendah.

Adanya tingkat keterlambatan jam kerja yang tinggi menunjukkan kurangnya motivasi kerja karyawan honorer. Motivasi kerja karyawan PDAM OKU yang belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan tunjangan kinerja karyawan yang belum dapat memuaskan karyawannya sehingga berdampak pada kurangnya motivasi karyawan di dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Uherman (2017), Silalahi (2018), dan Layuk (2019)

yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2017) dan Ciciniwayatul (2019) mengatakan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karena terdapat inkonsisten dalam penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Karyawan Honorer Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Honorer Di PDAM OKU”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh tunjangan kinerja karyawan honorer terhadap motivasi kerja karyawan honorer di PDAM OKU?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh tunjangan kinerja karyawan honorer terhadap motivasi kerja karyawan honorer di PDAM OKU.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia

khususnya mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan, serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

**b. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi bagi PDAM OKU berkaitan dengan tunjangan kinerja untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di PDAM OKU.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, E Sikula. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Alcover, C. M., Chambel, M. J., dan Estreder, Y. (2020). *Monetary Incentives, Motivation Orientation and Affective Commitment in Contact Centers. A Multilevel Mediation Model. Journal of Economic Psychology, 2020, Vol.81 No.3*
- Amstrong., Michael., dan Murlis, H. (2003). *Manajemen Imbalan, Terjemahan Ramelan Buku 1*. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arisya, I., Astuti, E. S., dan Sulisty, M. C. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisma SIER PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut). *Jurnal Administrasi Bisnis, 2019. Vol.77 No.1*
- Andisi dan Uhing. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, 2018. Vol.6 No.4*
- Batjo, N., dan Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur

- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Andi: Yogyakarta
- Ciciniwayatul, Y., Sunaryo, H., dan Khoirul, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Kediri). *Jurna Ilmiah Riset Manajemen, 2019. Vol. 8 No.4*
- Drucker, Peter F. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta Pustaka Binaman Pressindo Effendi
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Dewi, K. (2004). *Sistem Manajemen Komunikasi: Teori, Model, dan Aplikasinya*. Bandung : Simbiosis Rekatama Media
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., dan Utami, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 2016. Vol. 31 No. 1*
- Flippo, Afzal. (2013). *Manajemen Personalialia. Edisi VII Jilid II*. Jakarta: Erlangga
- Giannantonio, C. M., dan Hurley, A. E. (2006). *Applying image norms across super career development stages*.
- Gaol L, Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*  
25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*  
23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (2016). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Handoko, Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta : BPFE
- Hardani, L., Bachri, A.A., dan Dahniar. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan  
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina  
Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen, 2016. Vol. 4*  
*No. 1*
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi  
Aksara.
- Hasibuan, Melayu. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.  
Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT  
Bumi Aksara
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja, Disiplin  
Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa  
Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2017. Vol. 11 No. 2*

- Herzberg, Frederick. (2017). *Herzberg Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector. The Mediating Effect of Love Money*. Sunway University Malaysia : Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Itri, J. N., Bruno, M. A., Lalwani, N., Munder. R. F., dan Tappouni, R. (2019). *The Incentive Dilemma: Intrinsic Motivation and Workplace Performance. Journal of The American College of Radiology, 2019. Vol.16 No.1*
- Jones, Gareth R. (2016). *Organizational Theory, Design and Change*. Pearson Education, Inc, New Jersey
- Junaidi dan Mirasanti. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Cmat Di Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekonomia, 2020. Vol.10 No.2*
- Jumawan dan Dharmanto, A. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, 2018. Vol. 14 No.1*
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Karim. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Clean Government, 2019. Vol.2 No.2*
- Kurniawan, dkk. (2017). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi, 2017. Vol. 8 No.2*

- Lamingrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal e-proceeding of management*, 2016. Vol.3 No.2
- Layuk, A. S., Gunawan., dan Tamsah, H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *Journal of Management*, 2019. Vol. 2 No.1
- Lasiyanti, dkk. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai IAIN Sultan Amai Gorontalo. *Jurnal Iaingorontalo*, 2019. Vol15 No.1
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior An Evidence Based Approach 12th Edition*. The McGraw-Hill Companies
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016). *Human Resource Management, ed. 14*. Harlow: Pearson Education
- Mogalana. (2020). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. *Journal Business Management and Enterpreneurship*, 2020. Vol.2 No.3
- Mugiyem. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Keenterian Agama Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Nizom*, 2018. Vol.3 No.1
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2010). *Era Baru Manajemen Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba

- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., dan Tangkere, E. G (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Jurnal SosioEkonomi Unsrat, 2018. Vol.14 No.1*
- Oktavianti. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan. *Jurnal Mandiri, 2019. Vol.3 No.1*
- Palmer, G., & Kandasaami, T. (1997). Gender in Management: A Sociological Perspective. *The International Journal of Accounting and Business Society, Vol.5 No. 1, 67-99*
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robert, M. (2011). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S.P. (2000). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1*. Surabaya : Lembaga Penelitian Universitas Airlangga
- Robbins, S.P., & Judge, Thimoty. (2011). *Perilaku Organisasi edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S. P . (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P , dan Thimoty, A. (2017). *Organizational Behaviour edisi 13 jilid 1*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sailendra, A. (2015). *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Jakarta : Trans Idea Publising
- Silalahi, S., dan Sitorus, M. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Medan. *Journal of Management*, 2018. Vol. 1 No.4
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, Lijian Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *The Master Book Of SPSS*. Yogyakarta: Startup
- Suwatno dan Priansa, D.J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D, cetakan kedua puluh enam*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Setiani, I., Gunawan, I. K., Dama, M., & Sos, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Pemerintah*, 2017. Vol. 5 No. 4
- Sembiring, J. H., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2018. Vol 2 No. 4

- Tead; Terry; Hoyt. (2003) . *Beyond Leadership*. Jakarta : PT Elek Media Komputindo
- Uherman, A., Mattalatta., dan Abdullah, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2017. Vol. 8 No. 1
- Umar, Husein. (2003). *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Wang, L., Zhao, J. Z., dan Zhou, K. Z. (2018). *How Do Incentives Motivate Absorptive Capacity Development? The Mediating Role of Employee Learning and Relational Contingencies*. *Journal of Business Research*, 2018, Vol.85 No.1
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wiley. (2013). *Research Method*. Australia : Son Australia etd.