

Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Provinsi Papua

Minus Enembe¹, Muhamad Yamin Noch², Abdul Rasyid³, Kartim⁴

^{1,2,3,4} Universitas Yapis Papua, Kota Jayapura- Indonesia

e-mail: minusenembe59@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to ascertain, at the Regional Financial and Asset Management Agency of Papua Province, the impact of benefits on employee performance using work motivation as a mediator. With 148 respondents overall, samples were gathered using the saturation sampling approach. Mediation is the analytical technique utilized. The study's findings demonstrate that the performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Papua Province is positively and significantly impacted by performance bonuses. The Papua Province Regional Financial and Asset Management Agency's personnel perform better when they are motivated at work, which is a good and substantial effect. Work motivation is able to mediate the effect of performance allowances on employees of the Regional Financial and Asset Management Board of Papua Province in a positive and significant way. Performance allowances have a positive and significant impact on the performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Board of Papua Province.

Keywords: *Allowance, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. (Yohanes et al., 2022) mengatakan bahwa untuk menggerakkan SDM diperlukan kelembagaan yang baik.

Menurut (Sutrisno et al., 2010) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pembangunan daerah terutama peningkatan kinerja pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya tunjangan kinerja kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar.

Tunjangan Kinerja adalah salah satu faktor *eksternal* yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Tunjangan kinerja juga merupakan penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Dunan & Sari, 2023; Maskuri & Suyanto, 2023; Saputra et al., 2023).

Faktor yang terakhir yaitu fenomena yang terjadi dalam mendukung kinerja pegawai yaitu dilakukannya mutasi oleh bapak Gubernur Papua. Hal ini dilakukan untuk memenuhi janjinya melakukan mutasi jabatan sebelum seratus hari kerja dalam rangka mendukung kinerja pemerintah sebagaimana visi dan misi Papua Bangkit. Tak tanggung-tanggung, sebanyak 10 jabatan Kepala Dinas dimutasi oleh Gubernur Papua yang bertempat di Sasana Karya Kantor Gubernur Dok II Jayapura, Senin (27/5). Mutasi tersebut sebanyak 10 jabatan Pejabat Eselon II, sebanyak empat orang promosi dari II A ke eselon II A, sementara dua orang promosi dari Eselon III A ke eselon II A, serta dua



orang dan promosi dari jabatan fungsional sector kepala ke jabatan structural eselon II (<https://ppid.papua.go.id/detail/berita/81/gubernur-mutasi-15-pejabat-eselon-ii.htm>).

Usai melantik dan mengambil sumpah jabatan 10 pejabat Eselon II, Gubernur Papua mengatakan pelantikan terhadap 10 pejabat SKPD tersebut merupakan satu langkah strategis dalam rangka membangun sinergitas pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat. Pelantikan dan pengangkatan itu juga telah melalui pertimbangan kriteria umum yang berlaku bagi PNS sebagai jabatan struktural, juga mempertimbangkan pegawai yang berasal dari keterwakilan adat dan budaya yang ada di Papua serta memperhatikan keterwakilan PNS yang berasal dari luar Papua. (<https://ppid.papua.go.id/detail/berita/81/gubernur-mutasi-15-pejabat-eselon-ii.htm>). Berdasarkan fenomena terkait permasalahan tunjangan pegawai BPKAD tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana tanggapan dari BPKAD selaku lembaga pemerintah yang juga ikut ambil bagian dalam mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah, sehingga dapat menjadi masukan serta saran untuk kinerja Pemerintah Daerah Provinsi Papua kedepannya.

Terdapat hasil kajian-kajian empiris yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pemerintah. Salah satu faktor yang mempengaruhinya antara lain Tunjangan kinerja, (Mardjuni et al., 2023; Maskuri & Suyanto, 2023; Najooan et al., 2018; Saputra et al., 2023) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun bertolak belakang dengan penelitian (Juliningrum, 2013) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak mampu berkontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja, hasil dari penelitian ini berarti kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Faktor yang kedua motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian (Anggreni & Pujawan, 2021; Fernos & Wipi, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kompensasi dan dapat memoderasi kompensasi terhadap kinerja pegawai. (Sutrisno et al., 2023; Syahrudin & Hamzah, 2023) menyatakan bahwa motivasi berdampak langsung terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena dan gap penelitian di atas, maka calon peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menganalisis dampak tunjangan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Provinsi Papua. Diharapkan hasil kajian ini memberikan masukan kepada Pemerintah untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja pegawai serta hasil kajian ini mampu memberikan jawaban terhadap celah penelitian yang disebutkan diatas.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*), penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variable-variabel dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis (Sugiono, 2016). Rancangan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini dilakukan menguji jalur empiris dan pengukuran berdasarkan teori yang ada. Model penelitian ini adalah model survey dengan menggunakan instrument kuesioner. Metode penelitian survey dilakukan untuk mendapatkan data opini individu responden. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua. Penelitian dimulai dari bulan April 2022 sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua yang berjumlah 148 ASN, maka teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penentuan jumlah sampel mengadopsi pendapat (Sugiono, 2016) yaitu menggunakan rumus Slovin dengan presisi 5% sehingga berdasarkan perhitungan tersebut maka jumlah sampel akhir adalah sebesar 97 responden. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab masalah dan tujuan kajian ini adalah analisis regresi moderasi. Pengujian analisis ini didahului oleh pengujian statistic yang bertujuan menguji

kebasahan data. Selain itu uji kelayakan yang terdiri dari normal nilai residual, linearitas dan korelasi antar residual.

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu uji instrument menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah lulus uji validitas dan reliabilitas dengan nilai signifikan pada uji validitas tidak lebih dari 0,05 dan reliabilitas diatas 0,7. Hasil uji instrument penelitian terlihat berikut ini.

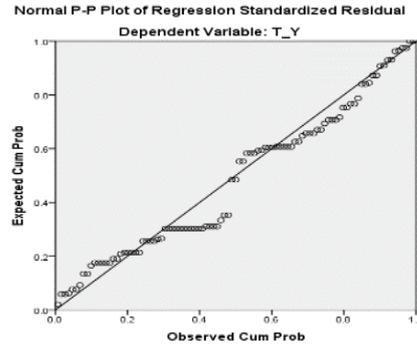
Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Korelasi <i>Product Moment</i>		
			r	Sig.	Ket.
Tunjangan Kinerja	SKP bulanan	X _{1.1}	0.660	0.000	Valid
		X _{1.2}	0.633	0.000	Valid
		X _{1.3}	0.747	0.000	Valid
		X _{1.4}	0.642	0.003	Valid
		X _{1.5}	0.294	0.000	Valid
		X _{1.6}	0.670	0.000	Valid
	Kehadiran	X _{1.7}	0.712	0.000	Valid
		X _{1.8}	0.553	0.000	Valid
Motivasi Kerja	Balas jasa	X _{2.1}	0.889	0.000	Valid
		X _{2.2}	0.871	0.000	Valid
	Kondisi kerja	X _{2.3}	0.890	0.000	Valid
		X _{2.4}	0.816	0.000	Valid
	Fasilitas kerja	X _{2.5}	0.915	0.000	Valid
		Pengakuan dari atasan	X _{2.6}	0.872	0.000
	Pekerjaan itu sendiri		X _{2.7}	0.697	0.000
		X _{2.8}	0.789	0.000	valid
Kinerja	Kuantitas	Y ₁	0.850	0.000	valid
		Y ₂	0.807	0.000	valid
	Kualitas	Y ₃	0.778	0.000	valid
		Y ₄	0.725	0.000	valid
	Waktu kerja	Y ₅	0.811	0.000	valid
		Y ₆	0.863	0.000	valid
	Kerja sama	Y ₇	0.853	0.000	valid
		Y ₈	0.850	0.000	valid

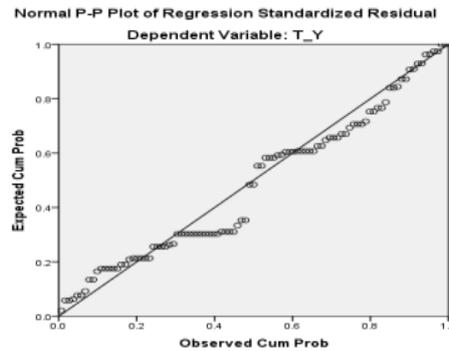
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Tunjangan kinerja	0.772	Reliabel
Motivasi kerja	0.940	Reliabel
Kinerja	0.928	Reliabel

Hasil pengujian validitas data di atas dapat disimpulkan valid, karena tingkat probabilitasnya atau tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan juga nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sedangkan hasil pengujian realibilitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah lulus uji realibilitas karena *Cronbach's Alpha* (α) > 0,7 . Dengan demikian dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*. Selanjutnya adalah pengujian kelayakan data. Berikut adalah hasil pengujian kelayakan data yaitu normal nilai residual, linearitas dan korelasi antar residual (Sugiono, 2016).



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *P-Plot* Persamaan Pertama



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas *P-Plot* Persamaan Kedua

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel Bebas	Variabel Terikat	F	<i>p-value</i>	Keterangan
Tunjangan kinerja	Motivasi Kerja	130.414	0.000	Linier
Motivasi Kerja	Kinerja	183.198	0.000	Linier

Berdasarkan *normal probability plot* diatas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi kaidah normalitas karena terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hasil uji linieritas dari seluruh jalur memiliki nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi linieritas memenuhi syarat. Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.975 dengan *p-value* = 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang tidak signifikan antara *residual* pertama dan kedua. Sehingga asumsi bahwa didalam analisis jalur tidak mengandung korelasi antara kedua *residual* adalah terpenuhi (Ghozali, 2006).

Selanjutnya telah dilakukan uji regresi lonera berganda untuk melihat pengaruh variabel, baik secara langsung (partial), secara bersama-sama (simultan) dan persentase pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2006). Berikut adalah tabel hasil pengujian regresi berganda:

Tabel 4. Uji Koefisien Jalur Terhadap Motivasi Kerja

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	t hitung	Sig	Keterangan
<i>Constant</i>	1.910			
Tunjangan kinerja	1.051	11.420	0.000	Signifikan
<i>R Square</i>	0.761			
<i>Adjusted R Square</i>	0.579			
t table	1.661			

Tabel 5. Uji Koefisien Jalur Terhadap Kinerja

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	t hitung	Sig	Keterangan
<i>Constant</i>	0.712			
Tunjangan kinerja	0.131	2.943	0.004	Signifikan
Motivasi kerja	0.862	26.640	0.000	Signifikan
<i>R Square</i>	0.955			
<i>Adjusted R Square</i>	0.954			
t table	1.661			

Tabel 6. Uji Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Tunjangan kinerja	Motivasi kerja	1.051	-	1.051
Motivasi kerja	Kinerja	0.934	-	0.934
Tunjangan kinerja	Kinerja	0.131	Dimediasi oleh Motivasi kerja; ($0.131 \times 1.051 \times 0.934 = 0.128$)	$0.131 + 0.128 = 0.259$

Berdasarkan hasil pada tabel 4,5 dan 6 mengenai uji mediasi maka dapat dibuat penjelasan sebagai berikut:

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam kajian ini menggunakan uji t dengan tingkat signifikannya 5% dengan kriteria pengujiannya adalah; jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh variabel eksogen (tunjangan kinerja dan motivasi kerja) terhadap variabel endogen (kinerja). Uji hipotesis lain yang digunakan dalam penelitian ini juga adalah dengan membandingkan nilai ρ probabilitas (sig), dimana jika nilai ρ probabilitas (sig) $< 0,05$ (*level of signifikan*) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh variabel eksogen (tunjangan kinerja dan motivasi kerja) terhadap variabel endogen (kinerja) (Mustofa, 2013). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa model konseptual kajian ini dapat dikatakan layak karena besarnya kontribusi dampak dari tunjangan kinerja dan motivasi kerja adalah sebesar 95.4% sementara 5.5% bersumber dari variabel yang tidak diteliti dalam kajian ini.

Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil analisis menunjukkan secara umum hasil temuan baik melalui persamaan yang pertama maupun persamaan kedua relatif menunjukkan hasil temuan yang relatif sama. Terlihat bahwa tunjangan kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat motivasi kerja dan kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua. Hal ini dapat dibuktikan oleh koefisien regresi tunjangan kinerja yang membuktikan bahwa jika nilai tunjangan kinerja meningkat atau semakin baik maka tingkat motivasi kerja dan kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua juga akan semakin meningkat atau peningkatan tingkat motivasi kerja dan kinerja pegawai disebabkan karena meningkatnya tunjangan kinerja pada BPKAD Provinsi Papua.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tunjangan kinerja merupakan hal yang perlu diberi perhatian serius oleh pimpinan BPKAD Provinsi Papua, artinya secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja dengan jumlah yang direspeksikan adil oleh pegawai akan mampu memacu perkembangan organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Hasan et al., 2022). Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan tunjangan kinerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan perkembangan organisasi yang tentunya juga akan berimbas positif terhadap kinerja pegawai tersebut.

Variabel tunjangan kinerja dalam kajian ini diukur melalui 2 indikator yakni; sasaran kinerja pegawai bulanan dan tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa indikator yang memiliki kontribusi pengaruh terbesar variabel ini terhadap tingkat kinerja adalah indikator SKP bulanan khususnya pada item pernyataan ke 2 dan ke 3 (masing-masing item ini memiliki skor rata-rata sebesar 4.25 dan 4.33).

Hal ini dapat ditelusuri berdasarkan hasil jawaban responden tentang kedua item pernyataan ini. Item ke dua pada indikator SKP bulanan ini menyatakan bahwa pegawai BPKAD Provinsi Papua berpersepsi bahwa jumlah uraian tugas bulanan dipandang sesuai dengan besaran tunjangan kinerja yang diterima dan selanjutnya item ke tiga menyatakan bahwa pegawai BPKAD Provinsi Papua menyatakan mampu mencapai seluruh target kerja bulanan dengan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa uraian kegiatan yang menjadi target kerja bulanan mampu dilaksanakan dengan baik oleh pegawai BPKAD Provinsi Papua dan mereka menyatakan bahwa besarnya tunjangan kinerja yang telah diterima selama ini dipandang sesuai dengan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil kajian empiris oleh; (Astuti & Sofia, 2023; Fadzilah, 2023; Radjab et al., 2023) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua. Hal ini dapat dilihat melalui parameter regresi motivasi kerja yang membuktikan bahwa jika motivasi kerja meningkat atau semakin baik maka tingkat kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua juga akan semakin meningkat atau dorongan peningkatan tingkat kinerja pegawai disebabkan karena meningkatnya motivasi kerja pegawai BPKAD Provinsi Papua.

Berdasarkan hasil analisis diskriptif juga ditemukan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai BPKAD Provinsi Papua lebih mampu dijelaskan oleh 2 indikator yakni; indikator pengakuan dari atasan. Lebih lanjut, indikator pengakuan dari atasan ini lebih mampu dijelaskan oleh item pernyataan ke 7 yakni; pimpinan memuji saya jika saya melakukan pekerjaan dengan baik. Temuan ini berarti bahwa pemberian penghargaan dari atasan atau pimpinan terhadap pencapaian kinerja bawahan akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua.

Indikator selanjutnya adalah indikator pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa indikator ini lebih mampu dijelaskan oleh item pernyataan situasi atau kondisi lingkungan kerja di BPKAD Provinsi Papua dipandang baik dan nyaman. Temuan ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik (konduktif) dan nyaman akan lebih mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hasil kajian ini mendukung hasil kajian empiris oleh (Anggreni & Pujawan, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kompensasi dan dapat memoderasi kompensasi terhadap kinerja pegawai. temuan kajian ini juga mendukung hasil kajian empiris oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang juga berhasil membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua melalui motivasi kerja secara positif dan signifikan atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua. Hasil analisis membuktikan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua melalui motivasi kerja jauh lebih besar dibandingkan (perbandingannya hampir dua kali lipat) besarnya pengaruh langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil kajian (Adrin & Abraham, 2023; Bechtryanto, 2022; Erawati & Wahyono, 2019)

Berdasarkan temuan pada jalur tidak langsung ini maka sekali lagi dapat dikatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari kedua jalur diatas merupakan pengaruh yang dominan karena besarnya lebih besar dibandingkan jalur langsungnya. Temuan ini menunjukkan bahwa tanpa dimediasi oleh motivasi kerja, tunjangan kinerja tetap berdampak terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua. Namun, pengaruh total sebagai hasil akumulasi dari pengaruh langsung dan tidak langsung dari kedua jalur tersebut tentunya akan semakin mempertinggi tingkat kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua. Hal ini secara tidak langsung membuktikan bahwa peningkatan motivasi kerja sebagai variabel perantara atau mediasi akan berdampak pada peningkatan nilai dampak tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua hasil ini terdukung dengan hasil kajian (Srutiningsih et al., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka dibuatlah kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi tunjangan kinerja yang menunjukkan bahwa jika nilai tunjangan kinerja meningkat atau semakin baik maka tingkat kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi motivasi kerja yang menunjukkan bahwa jika nilai motivasi kerja meningkat atau semakin baik maka tingkat kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua juga akan semakin meningkat.
3. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua melalui motivasi kerja atau dapat juga dikatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua secara positif dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung ini hampir dua kali lipat dibandingkan pengaruh langsung (pengaruh langsung tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua).

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas maka yang menjadi saran dari hasil penelitian adalah sebagai berikut; bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua. Hal ini jika ditelusuri lebih lanjut maka akan diketahui bahwa sumbernya berasal dari indikator SKP bulanan yang lebih khusus pada item pernyataan ke lima yakni bahwa indikator keberhasilan dipersepsikan kurang adil dalam menilai tingkat pencapaian kerja pegawai. Berdasarkan temuan ini maka disarankan agar;

1. Melakukan evaluasi terhadap indikator pencapaian kinerja pada BPKAD Provinsi Papua.
2. Memperkuat kompetensi penanggung jawab pelaksanaan uraian kegiatan bulanan pada BPKAD Provinsi Papua. Hal ini dapat diwujudkan melalui mengikutsertakan seluruh penanggung jawab pelaksanaan uraian kegiatan bulanan pada BPKAD Provinsi Papua dalam kegiatan-kegiatan penguatan kompetensi seperti; seminar, pendidikan lanjutan, pelatihan dan sebagainya.
3. Melakukan sosialisasi secara berkala (per 6 bulan atau per tahun) menyangkut SKP bulanan kepada seluruh pegawai BPKAD Provinsi Papua sehingga pemahaman SKP bulanan pegawai BPKAD Provinsi Papua menjadi semakin baik.

REFERENCES

- Adrin, H. J., & Abraham, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan serta peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap

- kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(8), 3421-3431.
- Anggreni, P., & Pujawan, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Harris Hotel Raya Kuta-Badung. *MEDIA BINA ILMIAH*, 16(5), 6837-6850.
- Astuti, T. P., & Sofia, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tunjangan Kinerja Daerah Sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1096-1103.
- Bechtryanto, I. (2022). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Hulu Energi Oses (Offshore South East Sumatera)* Universitas Islam Malang].
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530-537.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288-301.
- Fadzilah, A. (2023). *PENGARUH TUNJANGAN, BEBAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian Pada Karyawan Produksi Perusahaan Garmen CV Rhamli Kota Tasikmalaya)* Universitas Siliwangi].
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasan, M., Enas, U., Putra, A. R., Anggraini, R. I., Mustika, A., Ismainar, H., Habibie, F. H., Hasan, S., Candra, L., & Bagenda, C. (2022). *PERILAKU ORGANISASI (ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR)*. Penerbit Widina.
- Juliningrum, E. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Program Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (Ptiik) Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya)*.
- Mardjuni, S., Karim, A., & Thanwain, T. (2023). Analisis Tunjangan Kinerja Anggota Ditpamobvit Pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 634-646.
- Maskuri, M., & Suyanto, S. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 1210-1225.
- Mustofa, A. (2013). *Uji Hipotesis Statistik*. Gapura Publishing. com.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11-24.
- Radjab, A., Hari, H., & Maryadi, M. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DISIPLIN DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN PANGKEP. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(2), 153-164.
- Saputra, D., Rosadi, B., & Sucipto, B. (2023). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI JAWA BARAT. *Journal Publicuho*, 6(2), 377-389.
- Srutiningsih, N. N., Telagawathi, N. L. W. S., & Trianasari, T. (2023). PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA WYNDHAM GARDEN KUTA BEACH BALI). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 382-400.

- Sugiono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d. *Bandung: Alfabeta*.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Kencana Prenada Media Group. Jakarta*.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 1781-1881.
- Syahrudin, A., & Hamzah, A. (2023). Pengaruh Motivasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Paser. *Student Research Journal*, 1(1), 151-165.
- Yohanes, C. S., Paulus, K. A., Noch, Y., & Pattiasina, V. (2022). Factors Affecting Internal Auditor Performance: The Moderation Role of Papuan Culture-Based Development. *Journal of Accounting and Business Education*, 6(2), 41-53.