

**PENGARUH TUNJANGAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPJS
KESEHATAN BANDA ACEH**

Skripsi

**Karya Akhir Ilmiah Guna Memenuhi Sebahagian Dari Syarat-
Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**FAKHAR NURRAFIF
NPM.18310025
PRODI.MANAJEMEN**



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)

BANDA ACEH

2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan ridho dan karunia-Nya, sehingga penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan. Tugas akhir yang berjudul: “Pengaruh Tunjangan dan Insentif terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan Banda Aceh” dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat penyelesaian studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas STIES untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Penyelesaian tugas akhir ini berjalan dengan lancar berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Banta Karollah, SE,MSM., Rektor Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES).
2. Ibu Yusni Hervy M.Si, Dra selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak waktu, tenaga dan pikiran pembimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Yusra B.Sc,MBA, selaku dosen pembimbing kedua yang telah banyak waktu,tenaga dan pikiran membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Teristimewa, rasa terimakasih kepada keluarga tercinta yang tiada henti-hentinya mendoakan, dan memberikan suport untuk melakukan yang terbaik.
5. Seluruh dosen pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda

Aceh atas segala ilmu pengetahuan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.

6. Seluruh staf dilingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh atas kemudahan yang telah diberikan selama menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan – rekan seperjuangan Di program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah mendukung, membantu, dan memberikan motivasi serta nasehat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis hanya bisa mendoakan semoga kebaikan dan partisipasi semua pihak menjadi dan mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, maka dari itu diharapkan kepada pembaca untuk memberikan kritikan dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Banda Aceh, Agustus 2022

Penulis

Fakhar Nurrafif

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
SURAT PERNYATAAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Skop Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1. Kinerja pegawai	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Penilaian Kinerja	9
2.1.3 Pengukuran Kinerja pegawai	10
2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.2. Tunjangan	14
2.2.1 Pengertian Tunjangan	14
2.2.2 Faktor -Faktor yang mempengaruhi Tunjangan	15
2.2.3 Tujuan Pemberian Tunjangan	15
2.2.4 Jenis-jenis Tunjangan.....	17
2.2.5 Indikator	18
2.3 Insentif	20
2.3.1 Pengertian Insentif	20

2.3.2 Faktor -faktor yang mempengaruhi Insentif.....	21
2.3.3 Tujuan Pemberian Insentif	21
2.3.4 Jenis jenis Insentif	22
2.3.5 Indikator	23
2.4 Penelitian terdahulu	24
2.5 kerangka konseptual	26
2.6 Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
3.1 Populasi dan Sampel	28
3.1.1 Populasi.....	28
3.1.2 Sampel.....	28
3.2 Metode Penarikan Sampel	28
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4 Skala Pengukuran.....	30
3.5 Operasional Variabel	30
3.6 Metode Analisis Data	32
3.7 Pengujian Data	34
3.7.1 Pengujian Validitas	34
3.7.2 Pengujian Reliabilitas	35
3.8 Pengujian Asumsi Klasik	35
3.8.1 Uji Normalitas	35
3.8.2 Uji Multikolinearitas	36
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.9 Pengujian Hipotesis	36
3.9.1 Uji t (Parsial)	37
3.9.2 Uji F (Simultan).....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Analisis Data Hasil Penelitian	39
4.1.2. Karakterisrik Responden.....	39
4.2 Analisa Deskriptif.....	41

4.2.1 Persepsi Responden terhadap Kinerja pegawai (Y).....	41
4.2.2 Persepsi Responden terhadap Tunjangan (X ₁)	43
4.2.3 Persepsi Responden terhadap Pengalaman Kerja (X ₂)	44
4.3. Pengujian Instrumen Data.....	45
4.3.1 Uji Reliabilitas (Kehandalan)	45
4.3.2 Uji Validitas	46
4.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	47
4.4.1 Pengujian Normalitas.....	47
4.4.2 Pengujian Multikolinearitas.....	48
4.4.3 Uji Heteroskedastistas.....	48
4.5 Pengujian Hipotesis.....	49
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	49
4.5.2 Koefisien Determinasi (R ²)	51
4.5.3 Uji Parsial (Uji t)	52
4.5.4 Uji Simultan (Uji F).....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN.....	60
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA PENELITIAN.....	63

DAFTAR TABEL

II.1 Peneltian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.	4
III.1 Skala Likert	30	
III.2 Operasional Variabel	31	
IV. 1 Karakteristik Responden	39	
IV. 2 Persepsi Responden Variabel Kinerja pegawai	42	
IV. 3 Persepsi Responden Variabel Tunjangan	43	
IV. 4 Persepsi Responden Variabel Pengalaman Kerja	44	
IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas	45	
IV. 6 Hasil Uji Validitas	46	
IV. 7 Hasil Uji Multikolinearitas	48	
IV. 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	50	
IV. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52	
IV. 10 Hasil Uji Simultan	53	

DAFTAR GAMBAR

II.1 Kerangka Konseptual.....	26
IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	48
IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Fakhar Nurrafif

NPM : 18310025

Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh.

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau jiplakan (plagiarism) dari karya orang lain.
2. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar rujukan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karna karya tulis Skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di STIES Banda Aceh.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

Fakhar Nurrafif

ABSTRAK

PENGARUH TUNJANGAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPJS KESEHATAN BANDA ACEH.

Nama : Fakhar Nurrafif

Npm : 18310025

Prodi : Manajemen

Pembimbing I : Dra. Husnul Hervy, M.Si

Pembimbing II : Yusra, B.Sc, MBA

Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui: (1) pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan Banda Aceh, (2) pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan Banda Aceh, (3) pengaruh tunjangan dan insentif terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan Banda Aceh.

Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor BPJS kesehatan Banda Aceh, sebanyak 37 pegawai. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package Social Science*). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji t dan f mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa :(1) Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan Banda Aceh, dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,267 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,026 ($2,267 > 2,026$) pada taraf signifikan sebesar 0,015 ($0,015 < 0,05$), sehingga menerima H_a dan menolak H_0 . (2) Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan Banda Aceh, dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,231 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 ($2,231 < 2,042$) pada taraf signifikansi sebesar 0,006 atau $0,006 > 0,05$, sehingga menerima H_a dan menolak H_0 . (3) Tunjangan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan Banda Aceh, dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,548 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.27 ($23,548 > 3,27$) pada taraf signifikansi 0,000 atau $0,000 < 0,05$, sehingga menerima H_{a3} dan menolak H_{03} .

Maka dapat disimpulkan (1) koefisien tunjangan (X1) sebesar 0,628, artinya bahwa setiap variabel Tunjangan (X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,628 atau 62,8%. (2) koefisien regresi menunjukkan bahwa ketika Insentif (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,701 atau 70,1%.

Kata Kunci :**Tunjangan, Insentif, dan Kinerja Pegawai.**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memofokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam Perusahaan atau organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Memahami pentingnya keberadaan SDM di suatu perusahaan, maka salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai akan tercapai dengan baik apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk bereperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari

potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja). Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) atau dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo dalam Pitri A (2016) kinerja berasal dari pengertian performance. Kinerja mempunyai arti yang luas, kinerja bukan hanya hasil kerja, namun termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berdasarkan pendapat dari kedua ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan kemampuan kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu kinerja pegawai menjadi penting untuk diperhatikan mengingat variabel ini menentukan tinggi rendahnya performa sebuah perusahaan atau organisasi

Kinerja pegawai/pegawai dapat di pengaruhi dengan pemberian tunjangan dan insentif. menurut Moehleriono (2012:266) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh perusahaan kepada karyawan berupa uang tunai dan diberikan secara rutin atau periodik. Pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif dan tunjangan, karena insentif dan tunjangan merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia yang dapat

meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan

Selain itu insentif juga dapat meningkatkan kinerja pegawai/pegawai karna Menurut Moehleriono (2012:259) bahwa insentif adalah merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Imbalan ini perlu di berikan sebagai salah satu apresiasi dari organisasi/perusahaan serta besarannya harus sesuai dengan pekerjaan yang telah pekerja selesaikan. Semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Penyusunan sistem kompensasi tersebut tidak mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan. Dengan begitu perusahaan akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawannya. Arifudin (2019:18) mengatakan“Masalah kompensasi bukan hanya penting karena dorongan utama seorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian setiap perusahaan

harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien”. Salah satu bagian dari kompensasi adalah pemberian insentif dan tunjangan. Insentif merupakan salah satu pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain insentif, tunjangan juga memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada kinerja, Kemampuan, dan kecakapannya dalam bekerja sangat berharga bagi perusahaan. Bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dapat menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan atau instansi.

Salah satu perusahaan atau instansi yang memberikan tunjangan dan insentif adalah kantor BPJS kesehatan Banda Aceh. BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan jaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama untuk Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun PNS dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya dan Badan Usaha lainnya ataupun rakyat biasa. BPJS Kesehatan merupakan penyelenggara program jaminan sosial di bidang kesehatan yang merupakan salah satu dari lima program dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yaitu Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua,

Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian. sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Kantor BPJS Kesehatan Banda Aceh memberikan Tunjangan dan Insentif kepada pegawai guna menghasilkan dan meningkatkan kinerja serta pelayan terhadap masyarakat. Hal ini diberikan mengingat pekerjaan yang dikerjakan pegawai dimana para pegawai harus melayani masyarakat dan dituntut harus dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat. Namun Disisi lain pegawai perlu memperhatikan kesejahteraannya agar termotivasi untuk mengasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan pengamatan penulis pada BPJS Kesehatan Kota Banda Aceh, kinerja pada organisasi ini cenderung rendah yang di indikasikan dengan kualitas pelayanan yang kurang memuaskan (berdasarkan laporan kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kota Banda Aceh tahun 2021). Menurut Mangknegara (2016), kinerja pegawai pada sebuah organisasi sangat bergantung pada tunjangan dan insentif yang diberikan. singkat kata, tunjangan dan insentif diasumsikan sebagai *driver* dari kinerja pegawai. Oleh karena itu, tunjangan dan insentif berpotensi memperbaiki kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kota Banda Aceh. Maka, penelitian tentang pengaruh tunjangan dan insentif perlu dilakukan.

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ **Pengaruh Tunjangan dan Insentif terhadap Kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Kota Banda Aceh** “.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan Banda Aceh?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan Banda Aceh?
3. Apakah Tunjangan dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Tunjangan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS kesehatan Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS kesehatan Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Tunjangan dan Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS kesehatan Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengertian dan wawasan yang lebih banyak kepada Karyawan dalam bekerja agar kinerja dan kualitas publiknya semakin baik.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih memacu stimulus para karyawan agar menjadi SDM yang diinginkan perusahaan, begitupun sebaliknya perusahaan tetap menjamin kesejahteraan karyawannya.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Skop Penelitian

Penelitian ini mengambil skop terhadap ilmu manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia (SDM), dengan unit analisis Pengaruh Tunjangan Dan Insentif terhadap kinerja pegawai pada kator BPJS Kesehatan Banda Aceh yang beralamat Jl. Cut Nyak Dien No. 403, Lamtemen kota Banda Aceh.

