
**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI
KELAS I TPI POLONIA MEDAN**

Boyke W. H. Lumban Tobing✉, Siti Normi, Elperida J. Sinurat
Prodi S1 Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: boyketobing10@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of performance allowances, communication, and work motivation on employee performance at the Polonia Class 1 Immigration Office. This study employed a quantitative approach, which is structured and quantifies data for generalizability. The sample size was 72 respondents. Based on the results of the t-test, it can be concluded that performance allowances influence employee performance, communication influences employee performance, and work motivation influences employee performance. Based on the results of the F-test, it can be concluded that simultaneously, performance allowances, communication, and work motivation have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination analysis yielded an Adjusted R Square of 0.683, meaning that 68.3% of employee performance can be explained by performance allowances, communication, and work motivation. The remaining 31.7% (100% - 68.3%) can be explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Performance Allowances, Communication, Work Motivation, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Polonia. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang terstruktur serta mengkuantifikasikan data agar dapat digeneralisasikan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) tunjangan kinerja, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,683 berarti 68,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan variabel tunjangan kinerja, komunikasi, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sisanya 100% - 68,3% = 31,7% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di era reformasi birokrasi, instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan publik. Peningkatan kualitas pelayanan tersebut sangat bergantung pada kemampuan organisasi

dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Oleh karena itu, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perlu diidentifikasi dan dianalisis agar organisasi mampu merumuskan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu kebijakan pemerintah dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pemberian tunjangan kinerja sebagai bagian dari implementasi reformasi birokrasi. Tunjangan kinerja diberikan sebagai bentuk penghargaan atas capaian kinerja pegawai sekaligus sebagai instrumen untuk mendorong peningkatan produktivitas, disiplin, dan profesionalisme. Namun demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial. Faktor non-finansial seperti komunikasi organisasi yang efektif serta motivasi kerja yang tinggi juga memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Komunikasi yang berjalan dengan baik mampu memperlancar koordinasi, mempercepat penyampaian informasi, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong internal bagi pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa tunjangan kinerja, komunikasi organisasi, maupun motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai baik pada instansi pemerintah maupun sektor swasta. Akan tetapi, sebagian besar penelitian tersebut hanya menguji pengaruh masing-masing variabel pada organisasi yang berbeda, seperti pemerintah daerah, dinas, rumah sakit, maupun perusahaan swasta, sehingga karakteristik organisasi pelayanan keimigrasian masih relatif jarang dikaji. Selain itu, sebagian penelitian terdahulu lebih berfokus pada pengujian signifikansi hubungan antarvariabel tanpa mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan sebagai dasar pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang pengembangan penelitian, khususnya pada organisasi pelayanan publik yang memiliki karakteristik pelayanan dengan tingkat kompleksitas, mobilitas masyarakat, serta tuntutan kualitas pelayanan yang tinggi.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan strategis dalam penyelenggaraan pelayanan keimigrasian dan pengawasan lalu lintas orang masuk maupun keluar wilayah Indonesia. Kompleksitas tugas, tingginya volume pelayanan, serta tuntutan pelayanan publik yang cepat, akurat, dan profesional menyebabkan peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan yang sangat penting. Dalam konteks tersebut, efektivitas sistem tunjangan kinerja, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja perlu dikaji secara empiris untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lingkungan Kantor Imigrasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, research gap penelitian ini terletak pada masih terbatasnya penelitian yang secara simultan menguji pengaruh tunjangan kinerja, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi

keimigrasian, khususnya Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan. Selain itu, penelitian ini tidak hanya menguji signifikansi hubungan antarvariabel, tetapi juga mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor strategis yang memengaruhi kinerja ASN pada organisasi pelayanan publik yang berorientasi pada reformasi birokrasi.

Kontribusi ilmiah (novelty) penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai pengaruh simultan tunjangan kinerja, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi pelayanan keimigrasian yang memiliki karakteristik berbeda dengan instansi pemerintah lainnya. Penelitian ini juga memberikan informasi mengenai tingkat dominasi masing-masing variabel dalam memengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik. Temuan penelitian diharapkan mampu melengkapi literatur mengenai faktor-faktor penentu kinerja ASN sekaligus menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengembangkan model peningkatan kinerja pada organisasi pelayanan publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan sistem remunerasi, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan.
4. Menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan.
5. Mengidentifikasi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai sebagai dasar penyusunan rekomendasi strategis dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan serta seluruh pihak yang memerlukan. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan ataupun meningkatkan kemampuan berpikir dan pengetahuan penulis mengenai sumber daya manusia, secara khusus faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi atau perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan hal yang berkaitan dengan komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai

3. Bagi peneliti berikutnya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya sebagai rujukan atau penelitian lanjutan dengan menambah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar hasil yang diperoleh semakin baik.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Normi (2019) Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu yang didasarkan pada standar atau ukuran-ukuran pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan ketekunan, kerapian, hasil pekerjaan yang relevan, tidak mengabaikan tekanan pekerjaan, dan kualitas unggul yang bisa mencegah tingkat kesalahan atas penyelesaian pekerjaan yang berguna untuk kemajuan instansi atau organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Menampilkan berbagai tugas yang dapat dilaksanakan secara bersamaan untuk mencapai tingkat kemanjuran dan efisiensi yang diinginkan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan jumlah pegawai yang terlibat dalam mencari dan menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab mereka atas hasil kerja mereka.

4. Inisiatif

Kemampuan menyelesaikan tugas dan mengatasi hambatan datangnya dari dalam diri pegawai, bukan dari menunggu permintaan atasan untuk menunjukkan tugas yang diberikan kepadanya.

Tunjangan Kinerja

Najoan et al, (2018:56) mengatakan bahwa tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Menurut Munajah (2019: 70) tunjangan adalah program untuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara material maupun non-material yang bersifat tidak langsung dan sebagai bentuk imbalan jasa perusahaan kepada tenaga kerja diluar gaji atau upah, seperti pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pension dan lain-lain.”

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghargaan sebagai bentuk imbalan jasa perusahaan kepada pegawai berupa pembayaran-pembayaran selain gaji yang dapat menambah penghasilan pegawai untuk menambah semangat kinerja..

Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Menurut Najoan et al, 2018 Indikatornya sebagai berikut:

1. Penerimaan tunjangan sesuai aturan pemerintah daerah
2. Tunjangan yang diterima menambah penghasilan pegawai
3. Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja
4. Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai
5. Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplin

Komunikasi

Menurut Koesomowidjojo (2020:56) Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain.

Menurut Pradyana dan Widyastini (2023) komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, dan keahlian melalui penggunaan simbol- simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka dan lain-lain.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan serangkaian kegiatan penyampaian dan penerimaan pesan dari segala aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup organisasi yang terkait dalam satu jaringan hubungan dan saling tergantung satu sama lain.

Menurut Mangkunegara (2015:4) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas Komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Penguasaan atas pekerjaan dan peralatan

Berdasarkan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Afandi (2018:23) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya gerak kepada individu maupun kelompok untuk dapat bekerja lebih bergairah, semangat dan dapat bekerja lebih efektif sehingga memperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Teori kebutuhan Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007). Indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan bernafas.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikological, dan intelektual.

3. Kebutuhan sosial

Hal ini merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan pegawai dengan atasan,

hubungan pegawai dengan rekan kerja.

4. Kebutuhan penghargaan

Hal ini merupakan kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Keinginan individu untuk memenuhi potensinya yaitu untuk menjadi segala sesuatu yang mampu ia capai.

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan

H2: Diduga komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan

H3: Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan

H4: Diduga tunjangan, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan yang berjumlah 72 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengamatan (observasi), interview (wawancara), kuesioner (angket), dan studi kelayakan.

HASIL PENELITIAN

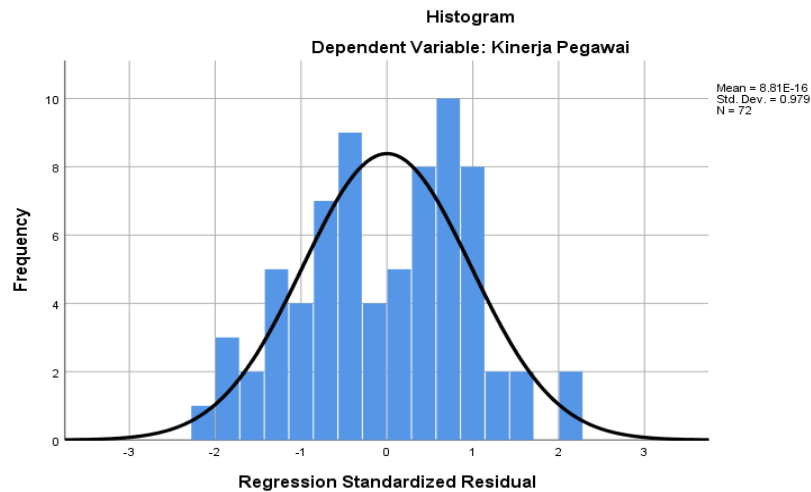
Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10471359
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.059
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2024

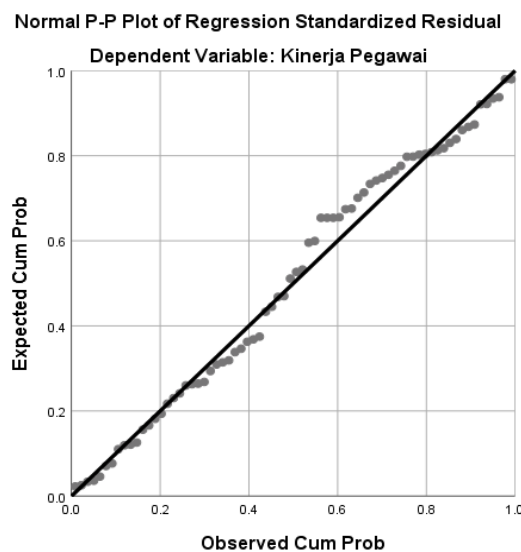
Berdasarkan Tabel 1 hasil penelitian nilai probabilitas atau Asymp. Sig (2-tailed) adalah $0,060 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.



Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2024

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan hasil Gambar 1 menunjukkan bahwa terlihat grafik tidak melenceng kanan (*skewness*), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.



Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-plot

Berdasarkan hasil Gambar 2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar didekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.537	.193			
	Tunjangan Kinerja	.150	.032	.315	.991	1.009
	Komunikasi	.398	.052	.630	.668	1.496
	Motivasi Kerja	.077	.033	.190	.663	1.508

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF tunjangan kinerja sebesar 1,009, komunikasi sebesar 1,497, dan motivasi kerja sebesar 1,508, seluruh nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

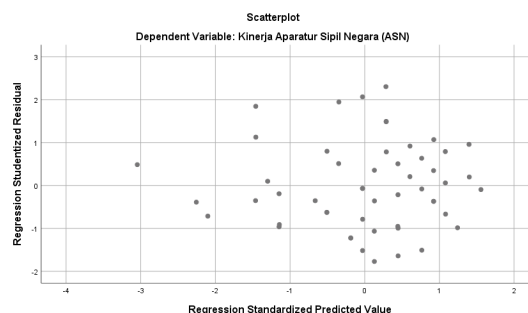
Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.138	.101		1.371
	Tunjangan Kinerja	.013	.017	.095	.794
	Komunikasi	-.019	.027	-.105	.721
	Motivasi Kerja	-.007	.017	-.057	.386

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2024)

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai sig. tunjangan kinerja sebesar 0,430, komunikasi sebesar 0,473, dan motivasi kerja sebesar 0,700, seluruh nilai sig variable bebas lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3. Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3, terdapat pola yang tidak begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam pengujian penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.537	.193		7.962	.000
	Tunjangan Kinerja	.150	.032	.315	4.687	.000
	Komunikasi	.398	.052	.630	7.708	.000
	Motivasi Kerja	.077	.033	.190	2.322	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2024

Output diatas dari tabel Coefficients digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 1,537 + 0,150X_1 + 0,398X_2 + 0,077X_3$$

Keterangan:

1. Nilai Konstanta sebesar 1,537 menunjukkan apabila tidak ada variabel independen yaitu tunjangan kinerja, komunikasi, dan motivasi kerja maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,537.
2. Koefisien regresi dari variabel tunjangan kinerja sebesar 0,150 menunjukkan bahwa jika setiap variabel tunjangan kinerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,150 satuan.
3. Koefisien regresi dari variabel komunikasi sebesar 0,398 menunjukkan bahwa jika setiap variabel komunikasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,398 satuan.
4. Koefisien regresi dari variabel motivasi kerja sebesar 0,077 menunjukkan bahwa jika setiap variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,077 satuan.

Pengujian hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.537	.193		7.962	.000
	Tunjangan Kinerja	.150	.032	.315	4.687	.000
	Komunikasi	.398	.052	.630	7.708	.000
	Motivasi Kerja	.077	.033	.190	2.322	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2024

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai t hitung tunjangan kinerja sebesar 4,687 > t tabel 1,995 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial

tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Diperoleh nilai t hitung komunikasi sebesar $7,708 > t$ tabel 1,995 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diperoleh nilai t hitung motivasi kerja sebesar $2,322 > t$ tabel 1,995 dan nilai sig sebesar $0,023 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signikan Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.787	3	.596	52.043	.000 ^b
	Residual	.779	68	.011		
	Total	2.566	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja, Komunikasi						

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $52,043 > 2,74$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara tunjangan kinerja, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Analisis Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.683	.106998518530619
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0,683 atau sebesar 68,3% kinerja aparatur sipil negara (ASN) dapat dijelaskan oleh tunjangan kinerja, komunikasi, dan motivasi kerja, sisanya $100\% - 68,3\% = 31,7\%$ dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pemberian tunjangan kinerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Tunjangan kinerja tidak hanya dipandang sebagai tambahan penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai dalam mencapai target kerja. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk meningkatkan

disiplin, tanggung jawab, serta kualitas penyelesaian pekerjaan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa sistem kompensasi merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Pemberian tunjangan berbasis kinerja mampu menciptakan persepsi keadilan organisasi sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Najoo et al. (2018), Wardana dan Agustina (2018), serta Utari et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Dengan demikian, kebijakan remunerasi berbasis kinerja masih menjadi strategi yang relevan dalam mendukung keberhasilan reformasi birokrasi.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,630, komunikasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi internal memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, koordinasi antarbagian, penyampaian informasi, serta pengambilan keputusan di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Polonia Medan.

Dominannya pengaruh komunikasi dapat dipahami karena organisasi pelayanan publik memiliki karakteristik pekerjaan yang membutuhkan koordinasi lintas unit, ketepatan informasi, dan respons yang cepat terhadap kebutuhan masyarakat. Komunikasi yang efektif mampu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan kolaborasi antarpegawai, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini memperkuat teori komunikasi organisasi yang menyatakan bahwa kualitas komunikasi menjadi salah satu determinan utama efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Azwina dan Yusuf (2020), Misranisa dan Maryadi (2022), serta Triningsih et al. (2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin besar pula dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan bertanggung jawab. Motivasi menjadi faktor internal yang memengaruhi semangat kerja, komitmen, kreativitas, serta kesiapan pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Walaupun berpengaruh signifikan, nilai koefisien beta motivasi kerja merupakan yang paling kecil dibandingkan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi pegawai pada Kantor Imigrasi relatif telah terbentuk dengan baik sebagai

bagian dari budaya kerja Aparatur Sipil Negara, sehingga peningkatan komunikasi organisasi maupun sistem tunjangan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan pendorong perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian Adha et al. (2019), Sandika dan Andani (2020), serta Retno dan Daroini (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Komunikasi, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa tunjangan kinerja, komunikasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,683 menunjukkan bahwa 68,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 31,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, maupun komitmen organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan hanya melalui satu kebijakan, tetapi memerlukan pendekatan yang komprehensif. Sistem tunjangan yang adil perlu didukung oleh komunikasi organisasi yang efektif serta upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai secara berkelanjutan. Dari ketiga variabel yang diteliti, komunikasi terbukti menjadi faktor yang paling dominan sehingga organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap penguatan koordinasi, transparansi informasi, budaya komunikasi terbuka, serta pemanfaatan teknologi komunikasi internal dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa dalam konteks organisasi pelayanan keimigrasian, keberhasilan peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial melalui tunjangan kinerja, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Temuan ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menunjukkan bahwa komunikasi merupakan determinan utama kinerja pegawai pada organisasi pelayanan yang memiliki karakteristik koordinasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi pengambil kebijakan untuk memprioritaskan penguatan sistem komunikasi organisasi tanpa mengabaikan penyempurnaan sistem remunerasi dan program peningkatan motivasi pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel tunjangan

kinerja sebesar $4,687 > t$ tabel $1,995$, dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial tunjangan kinerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel komunikasi sebesar $7,708 > t$ tabel $1,995$, dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar $2,322 > t$ tabel $1,995$, dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $52,043 > 2,74$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar $0,683$ atau sebesar $68,3\%$ kinerja aparatur sipil negara (ASN) dapat dijelaskan oleh tunjangan kinerja, komunikasi, dan motivasi kerja sisanya $100\% - 68,3\% = 31,7\%$ dijelaskan oleh variable lain.

Saran

1. Peningkatan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kelas I TPI Polonia dipengaruhi oleh Tunjangan Kinerja yang diterima oleh setiap pegawai. Dengan demikian, Tunjangan Kinerja tetap diberikan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat.
2. Dorong dialog terbuka di antara semua level organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan sesi umpan balik rutin dan memastikan transparansi dari manajemen.
3. Bagi instansi, sebaiknya selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan penghargaan secara terbuka kepada pegawai yang berprestasi. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja mereka dan mendorong rekan-rekan lain untuk berprestasi

DAFTAR PUSTAKA

- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28-43
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Alo Liliweri, M. (2013). *Dasar - Dasar Komunikasi Antar Budaya*. Pustaka Pelajar.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Fauzi, A., & Oktarina, L. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi

- Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463-473.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis ultivariate SPSS 25*.
- Hardjana, A. (2016). *Komunikasi Organisasi strategi dan kompetensi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo
- Indah, P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi*.
- Koesomowidjojo, S. R. M. I. (2020). *Dasar-Dasar Komunikasi*. Bhuana Ilmu Populer.
- Kasmir, (2017). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Dini Unggul*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish
- Mangkunegara, A.A (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (Edisi Kede). Bandung: Refika Aditama.
- Misranisa, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 518-525.
- Muhith, A., & Siyoto, S. (2019). *Aplikasi Komunikasi Terapeutik Nursing & Health*. Yogyakarta: Andi.
- Mamminanga, I., Najeminur, N., & Mustaqimah, M. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 20(1), 68-83.
- 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.
- Normi, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (1st ed). expert
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan*, 5(2), 104.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi bisnis* edisi 3.
- Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2022). Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, dan Tertulis (Literature Review Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257-268.
- Ranim, A. W. (2018). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Pt. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Retno, N., & Daroini, A. (2022). Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 22(2), 509-520
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*, Jakarta: salemba empat.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke – 3. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya*

-
- manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia), h. 21
- Sandika, S., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162-172.
- Sinaga, H. E. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Non ASN di RSUP Fatmawati Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju).
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Suci, N. G. P. C. (2015). Pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Akuntansi Unesa*, 3(3), 1-24.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya, 3.
- Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi ke-2 Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Triningsih, F., Kurniawan, A. P., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Maumere. Nian Tana Sikka: *Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 1(6).
- Utari, D. S., Rinah, S. A., & Irwansyah, M. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 958-982
- Yusuf, H. A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wardana, L. W., & Agustina, Y. (2018). Tunjangan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Mojokerto. *Jurnal Penelitian Teori dan Terapan Akuntansi (PETA)*, 3(1), 65-84