

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI PRESTASI KERJA PADA PT. PEGADAIAN
AREA MAKASSAR 2**

Irmawati¹, Mashur Razak², Muspa³

Universitas Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

1irmawthryna@gmail.com, [2 mashurrazak@yahoo.co.id](mailto:2mashurrazak@yahoo.co.id), [3 muspa69@yahoo.co.id](mailto:3muspa69@yahoo.co.id)

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Allowances and Work Motivation on Employee Performance, as well as the mediating role of Work Achievement in the relationship. Data were analyzed using path analysis techniques on the test results which showed a significant influence between variables. The results of the study revealed that Work Allowances and Work Motivation have a positive and significant direct effect on Employee Performance. Furthermore, these two antecedent variables also have a positive and significant effect on employee Work Achievement. Key findings indicate that Work Achievement significantly mediates the effect of Work Allowances and Work Motivation on Employee Performance. This implies that part of the impact of Work Allowances and Work Motivation on Employee Performance is channeled through increasing individual Work Achievement. This study concludes that efforts to improve work allowances and employee motivation will have a positive impact on performance, both directly and indirectly through increasing work performance.

Keywords: Performance Benefits, Work Motivation, Employee Performance and Work Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta peran mediasi Prestasi Kerja dalam hubungan tersebut. Data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) pada hasil pengujian yang menunjukkan pengaruh signifikan antar variabel. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Lebih lanjut, kedua variabel anteseden ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Temuan kunci menunjukkan bahwa Prestasi Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ini mengimplikasikan bahwa sebagian dari dampak Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan disalurkan melalui peningkatan Prestasi Kerja individu. Penelitian ini menyimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan tunjangan kerja dan motivasi karyawan akan berdampak positif pada kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan prestasi kerja.

Kata Kunci: *Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Prestasi Kerja.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merujuk pada pegawai yang memiliki peran penting dalam setiap kegiatan organisasi, karena mereka yang merencanakan, melaksanakan, dan berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dapat dikatakan kinerja yang tinggi dan baik akan memberikan *profit* bagi perusahaan sehingga mencapai tujuannya sedangkan sebaliknya kinerja yang rendah dan buruk hanya akan memberikan kerugian bagi perusahaan dan tujuan tidak tercapai dengan baik. Melihat pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sebaik mungkin agar mempunyai kinerja yang tinggi dan baik. Mengingat kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting, maka perusahaan dalam hal ini PT. Pegadaian Area Makassar 2 harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1 KPI Bulanan PT. Pegadaian Area Makassar 2

KOMP ONEN	SUB KOMPO NEN	NILAI_ KPI	Perub ahan
OUTS TANDI NG LOAN	OSL AKTIF RATA- RATA GADAI	8.06	
OUTS TANDI NG LOAN	OSL AKTIF RATA- RATA NON GADAI	8.17	0.11
OUTS TANDI NG LOAN	OSL AKTIF RATA- RATA EMAS	9.57	1.4
OUTS TANDI NG LOAN	OSL GROSS	8.26	-1.31
LABA USAH A	LABA USAHA	13.07	4.81
BOPO	BOPO	8.25	-4.82
KUALI TAS KREDI T	NPL GADAI	3.3	-4.95
KUALI TAS KREDI T	NPL NON GADAI	2.38	-0.92
KUALI TAS KREDI T	LAR NON GADAI	2.91	0.53
NASA BAH AKTIF	NASAB AH AKTIF	10.64	7.73

TAHUNAN	TAHUNAN		
RECOVERY HAPUS BUKU	RECOVERY HAPUS BUKU	5.5	-5.14
TABUNGAN	TABUNGAN EMAS	4.4	-1.1
OPTIMISASI AGEN	OPTIMALISASI AGEN	3.3	-1.1
JUMLAH REKENING SIMPANAN UMI	JUMLAH REKENING SIMPANAN UMI	4.4	1.1
DEBITUR DIGITAL UMI CORNER	DEBITUR DIGITAL UMI CORNER	3.3	-1.1
KUALITAS DATA NASABAH	KUALITAS DATA NASABAH	3	-0.3
TRANSAKSI DIGITAL	DISBURSEMEN T BRI	4.09	1.09

TRANSAKSI DIGITAL	NOMINAL TRANS AKSI CASHLESS, PD S	3.85	-0.24
-------------------	-----------------------------------	------	-------

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Tabel ini menampilkan KPI (*Key Performance Indicator*) bulanan PT. Pegadaian Area Makassar 2, yang mencerminkan kinerja perusahaan berdasarkan berbagai komponen dan sub-komponen. Outstanding Loan menunjukkan bahwa OSL Aktif Rata-Rata Gadai berada di angka 8.06, sedangkan OSL Aktif Rata-Rata Non Gadai mengalami kenaikan kecil sebesar 0.11, menandakan pertumbuhan stabil. OSL Aktif Rata-Rata Emas meningkat signifikan sebesar 1.4, yang bisa mengindikasikan peningkatan permintaan kredit berbasis emas, sementara OSL Gross mengalami penurunan sebesar 1.31 yang dapat disebabkan oleh pengurangan total pinjaman aktif atau percepatan pelunasan kredit.

Tunjangan kinerja yang berbentuk kompensasi atau penghargaan finansial lainnya berfungsi sebagai motivator eksternal bagi karyawan. Ketika karyawan

merasa dihargai dan diberi penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan sehingga cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini akan meningkatkan komitmen terhadap perusahaan, berpotensi meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat bersifat intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, seperti rasa puas setelah menyelesaikan tugas atau ekstrinsik yang didorong oleh penghargaan atau kompensasi luar seperti tunjangan kinerja. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mereka akan cenderung bekerja lebih keras, lebih produktif, dan lebih fokus untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini akan menggunakan prestasi kerja sebagai variabel intervening. Untuk mencapai keberhasilan organisasi salah satu hal yang sangat diperlukan yaitu adanya pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja adalah capaian atas apa yang telah dilakukan

seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya.

Hasil penelitian Fitriani dan Rahman (2023) memastikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel prestasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Serang. Prestasi kerja seorang pegawai juga dapat mengalami peningkatan dan penurunan yang disebabkan oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya (Nurman & Musa, 2022). Oleh karena itu, perlu adanya stimulan atau dorongan dalam diri seorang pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerjanya, salah satunya yaitu pemberian kompensasi berupa pembayaran gaji dan pembayaran tunjangan kepada pegawai.

A. Instrumen Penelitian

1. Tunjangan Kinerja (X1)

a. Definisi Operasional

Tunjangan kinerja adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan capaian kinerjanya

untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

b. Indikator (Mangkunegaran, 2017):

- 1) Tunjangan kinerja yang saya terima mencerminkan hasil kerja saya.
- 2) Pemberian tunjangan kinerja di tempat saya adil dan transparan.
- 3) Tunjangan kinerja diberikan tepat waktu.
- 4) Saya merasa puas dengan sistem tunjangan kinerja yang ada.

2. Motivasi Kerja (X2)

a. Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat individu untuk mencapai tujuan kerja secara optimal.

b. Indikator (Hasibuan, 2016):

- 1) Saya merasa tertantang untuk mencapai target kerja
- 2) Saya mendapatkan pengakuan dari atasan atas pencapaian saya

3) Saya memiliki tanggung jawab penuh dalam pekerjaan saya

4) Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karier di sini

5) Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.

3. Prestasi Kerja (Z)

a. Definisi Operasional

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan kemampuan, usaha, dan peluang yang dimiliki dalam melaksanakan tugas.

b. Indikator (Mangkunegaran, 2017):

- 1) Saya dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik
- 2) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 3) Saya bisa menangani berbagai tantangan pekerjaan
- 4) Saya sering mengambil Inisiatif dalam pekerjaan
- 5) Saya mampu memberikan hasil kerja yang produktif.

4. Kinerja (Y)

a. Definisi Operasional

Kinerja adalah hasil keseluruhan dari proses kerja individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas.

b. Indikator (Armstrong, 2009):

- 1) Saya menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi
- 2) Saya mampu bekerja secara efisiensi dan efektif
- 3) Saya memahami semua aturan dan prosedur kerja
- 4) Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan saya
- 5) Saya dapat bekerjasama dengan baik dalam tim.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif korelasional. Dalam penelitian ini

menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 yang berjumlah 132 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu metode dengan cara pengambilan sampel secara kebetulan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik pengambilan sampel bersyarat yakni purposive sampling menggunakan rumus slovin.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah sebagai berikut:

a) Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

b) Uji Hipotesis

Hipotesis ini diuji pada tingkat signifikan 0,05 (tingkat keyakinan 95%). Mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05%) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variable bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Apabila signifikan $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variable bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variable terikat.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan Adapun hasil analisis deskripsi dari data yang diperoleh sebagai berikut:

a. Jawaban karakteristik responden berdasarkan jenis Pekerjaan

Tabel 1

Responden
Berdasarkan Jenis Pekerjaan

		Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumula tive Percent
Valid	Tetap	40	30	30.0	30%
	Outs ourci ng	92	70	70.0	70%
	Total	132	100	100. 0	100%

Sumber: data diolah, 2025

Dari Gambar dan Tabel 1 dari grafik untuk persentase responden berdasarkan jenis pekerjaan diperoleh hasil bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang bekerja sebagai karyawan Outsourcing sebesar 70%. kemudian selanjutnya adalah karyawan tetap sebesar 30%.

2. Jawaban karakteristik responden berdasarkan unit kerja

Tabel 2 Responden
Berdasarkan unit kerja

	Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulati ve Percent
--	---------------	-------------	----------------------	---------------------------

Variabel	Cp Bankala	92	70	70.0	70%
	Upc Buludoang	27	20	20.0	20%
	Cp Mariso	13	10	10.0	10%
	Total	132	100	100.0	100%

Sumber: data diolah, 2025

Dari Gambar dan Tabel 2 dari grafik untuk persentase responden berdasarkan unit kerja diperoleh hasil bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini didominasi oleh responden unit kerja di Cp Bangkala sebesar 70%. Kemudian respon terbanyak kedua unit kerja Upc Buludoang sebesar 20%. Selanjutnya unit kerja CP Mariso sebesar 10%.

3. Jawaban responden pada variabel Tunjangan Kinerja (X1)

Sebaran data dari masing-masing indikator menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi berada pada setuju dengan persentase 47.16% dan terendah

berada pada sangat tidak setuju dengan persentase 3.79%. Untuk indikator pernyataan tertinggi berada pada pernyataan 4 yaitu "Saya merasa puas dengan sistem tunjangan kinerja yang ada".

4. Jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (X2)

Sebaran data dari masing-masing indikator menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi berada pada setuju dengan persentase 55.95% dan terendah berada pada sangat tidak setuju dengan persentase 2.88%. Untuk indikator pernyataan tertinggi berada pada pernyataan 2 yaitu "Saya mendapatkan pengakuan dari atasan atas pencapaian saya".

5. Jawaban responden pada variabel Prestasi Kerja (Z)

Sebaran data dari masing-masing indikator menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi berada pada setuju dengan persentase

55.45% dan terendah berada pada sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Untuk indikator pernyataan tertinggi berada pada pernyataan 4 yaitu "Saya sering mengambil inisiatif dalam pekerjaan".

6. Jawaban responden pada variabel Kinerja (Y)

Sebaran data dari masing-masing indikator menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi berada pada setuju dengan persentase 47.73% dan terendah berada pada sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Untuk indikator pernyataan tertinggi berada pada pernyataan 5 yaitu "Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim".

b. Adapun hasil analisis Uji Hipotesis yang diperoleh sebagai berikut:

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memerhatikan nilai original sample estimates (O)

untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, serta t-statistics (T), dan p-values (P) untuk mengetahui tingkat signifikansi dari hubungan tersebut. Nilai original sample yang mendekati +1 mengindikasikan hubungan yang positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 mengindikasikan hubungan yang negatif (Sarstedt et al., 2017). Nilai t-statistics lebih dari 1,96 atau p-value yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($<0,05$) mengindikasikan bahwa suatu hubungan antar variabel adalah signifikan. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Uji Path Coefficient
Secara Langsung

	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1.Tunjangan Kinerja -> Y.Kinerja Karyawan	0.333	0.088	3.782	0.000
X1.Tunjangan Kinerja -> Z.Prestasi Kerja	0.391	0.070	5.622	0.000

X2.Motivasi Kerja -> Y.Kinerja Karyawan	0.25 5	0.081	3.16 3	0.0 02
X2.Motivasi Kerja -> Z.Prestasi Kerja	0.46 4	0.067	6.91 7	0.0 00
Z.Prestasi Kerja -> Y.Kinerja Karyawan	0.33 3	0.077	4.35 5	0.0 00

Berdasarkan tabel di atas, hubungan antar variable penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hipotesis pertama (H1) diterima

yaitu Tunjangan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan path coefficient (0.333) dan p-value (0.000 < 0.05). Setiap kenaikan pada Tunjangan Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan nya.

2) Hipotesis kedua (H2) diterima

yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan path coefficient (0.255) dan p-value (0.002 < 0.05). Setiap kenaikan pada Motivasi Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan nya.

3) Hipotesis ketiga (H3) diterima

yaitu Tunjangan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan path coefficient (0.391) dan p-value (0.000 < 0.05). Setiap kenaikan pada Tunjangan Kerja maka akan menaikkan Prestasi Kerja nya.

4) Hipotesis keempat (H4) diterima

yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan path coefficient (0.464) dan p-value (0.000 < 0.05). Setiap kenaikan pada Motivasi Kerja maka akan menaikkan Prestasi Kerja nya.

5) Hipotesis kelima (H5) diterima

yaitu Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan path coefficient (0.333) dan p-value (0.000 < 0.05). Setiap kenaikan pada Prestasi Kerja maka akan menaikkan Kinerja Karyawannya.

Adapun hasil analisis pengaruh tidak langsung tersebut dapat disajikan

secara ringkas pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4

**Uji Path Coefficient
Secara Tidak Langsung**

	Original sample (O)	Standard deviation (STD EV)	T statistics (O/STD DEV)	P values
X1.Tunjangan Kinerja -> Z.Prestasi Kerja -> Y.Kinerja Karyawan	0.130	0.034	3.804	0.000
X2.Motivasi Kerja -> Z.Prestasi Kerja -> Y.Kinerja Karyawan	0.155	0.049	3.187	0.001

6) Hipotesis keenam **(H6) diterima** yaitu Prestasi Kerja mampu memediasi pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *path coefficient* (0.130) dan p-value (0.000 < 0.05).

7) Hipotesis ketujuh **(H7) diterima** yaitu Prestasi Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

dengan *path coefficient* (0.155) dan p-value (0.001 < 0.05).

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 menunjukkan Tunjangan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *path coefficient* (0.333) dan p-value (0.000 < 0.05). Setiap kenaikan pada Tunjangan Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan nya. Hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian yang menunjukkan koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0.333 dan nilai p (*p-value*) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 secara statistik memberikan bukti kuat bahwa Tunjangan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien jalur sebesar 0.333 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Tunjangan Kerja akan berkontribusi pada peningkatan sebesar 0.333 unit pada Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2

Berdasarkan hasil analisis jalur yang tertera pada Tabel 7 Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0.255, yang mengindikasikan bahwa arah pengaruh antara kedua variabel adalah positif. Selain itu, nilai probabilitas (p-value) sebesar 0.002, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05), menegaskan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik dan tidak terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja akan berkontribusi pada peningkatan sebesar 0.255 unit pada Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hasil ini secara empiris mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Tunjangan

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja diterima. Hal ini didukung oleh koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0.391, yang menunjukkan arah hubungan yang positif antara Tunjangan Kerja dan Prestasi Kerja. Lebih lanjut, nilai p (p-value) yang sangat kecil, yaitu 0.000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0.05, mengindikasikan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik dan bukan merupakan hasil dari variasi acak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Tunjangan Kerja akan berkontribusi pada peningkatan sebesar 0.391 unit dalam Prestasi Kerja karyawan, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap konstan. Temuan ini menggarisbawahi betapa pentingnya peran Tunjangan Kerja dalam memacu dan meningkatkan Prestasi Kerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang tercantum dalam Tabel 7, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Prestasi Kerja diterima. Hal ini didukung oleh nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0.464, yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara kedua variabel. Lebih lanjut, nilai probabilitas (p-value) yang sangat rendah, yaitu 0.000, yang jauh di bawah ambang batas signifikansi 0.05, memberikan bukti yang kuat bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik dan bukan merupakan hasil dari fluktuasi acak. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja akan berkontribusi pada peningkatan sebesar 0.464 unit dalam Prestasi Kerja karyawan, dengan asumsi variabel-variabel lain tetap konstan. Temuan ini menegaskan peran sentral Motivasi Kerja dalam mendorong dan meningkatkan capaian kerja individu.

5. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada Tabel 7 hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini ditunjukkan oleh

koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0.333, yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara kedua variabel. Selain itu, nilai probabilitas (p-value) yang sangat rendah, yaitu 0.000, yang jauh di bawah ambang batas signifikansi 0.05, memberikan bukti statistik yang kuat bahwa pengaruh ini signifikan dan bukan disebabkan oleh faktor kebetulan. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Prestasi Kerja akan berkontribusi pada peningkatan sebesar 0.333 unit dalam Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel-variabel lain tetap konstan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pencapaian hasil kerja yang baik sebagai fondasi bagi peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

6. Pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Kinerja melalui prestasi kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2

Berdasarkan hasil analisis jalur, hipotesis keenam (H6) diterima, yang menunjukkan bahwa Prestasi Kerja mampu memediasi pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Hal ini

didukung oleh koefisien jalur mediasi (indirect effect) sebesar 0.130 dan nilai p (p-value) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Nilai koefisien mediasi sebesar 0.130 mengindikasikan bahwa sebagian dari pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan disalurkan melalui Prestasi Kerja. Dengan kata lain, Tunjangan Kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, tetapi juga secara tidak langsung mempengaruhinya melalui peningkatan Prestasi Kerja karyawan. Signifikansi nilai p mengkonfirmasi bahwa efek mediasi ini adalah nyata dan bukan terjadi secara acak.

7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui prestasi kerja Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2

Berdasarkan hasil analisis jalur, hipotesis ketujuh (H7) diterima, yang menunjukkan bahwa Prestasi Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh koefisien jalur mediasi (indirect effect) sebesar 0.155 dan nilai p (p-value) sebesar 0.001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Nilai

koefisien mediasi sebesar 0.155 mengindikasikan bahwa sebagian dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan disalurkan melalui Prestasi Kerja. Dengan kata lain, Motivasi Kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, tetapi juga secara tidak langsung mempengaruhinya melalui peningkatan Prestasi Kerja karyawan. Signifikansi nilai p mengkonfirmasi bahwa efek mediasi ini adalah nyata dan bukan terjadi secara kebetulan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Lebih lanjut, kedua faktor tersebut juga terbukti secara signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan. Yang menarik, Prestasi Kerja kemudian juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis mediasi mengungkapkan bahwa Prestasi Kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam menghubungkan baik

Tunjangan Kerja maupun Motivasi
Kerja dengan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. Kogan Page.
- Fitriani, H., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Serang. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 112–123.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegaran. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurman, I., & Musa, M. I. (2022). *The Influence of Performance Allowances on Employee Work Performance at the Population Administration and Civil Registration Service in Takalar Regency*.
- Priyatno, D. (2017). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. (R. I. Utami, Ed.). Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan keenam). Bandung: CV. Alfabes.