Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)

E-ISSN: 2774-2075

Vol. 2 No. 1, Year [2022] Page 659-663

Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Ashabul Jannah, Nurhayati

Program Studi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: ashabulsiregar2000@gmail.com,nurhayati@uinsu.ac.id

Abstrak:

Salah satu Fungsi dari tunjangan kinerja adalah agar pegawai terdorong dan termotivasi untuk bekrja dengan lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Di kementian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tunjang kinerja sangat berpengaru pada kedisiplinan pegawainya Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah program tunjangan kinerja ini benar-benar berjalan semestinya yaitu meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat sejalan dengan kualitas kerja pegawai dengan baik dan kemudian untuk mengetahui bagaimanan pengeruh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai Kementrian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Kata kunci: Tunjangan kinerja, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengatuhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Oleh karena itu, peranan manusia dalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat di pisahkan. Berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peranan manusia karena SDM-Lah yang membawa suatu tujuan unuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri

Sama halnya dalam sebuah lembaga pendidikan yang dalam menjalankan aktivitas organisasinya tentu tidak lepas dari permasalahan sumber daya manusia. Ketika terdapat kesalahan dalam pengelolaan sumberdaya manusia maka dampaknya adalah menurunkan kinerja pegawai, sfesiensi,kejujuran,ketekunan, dan integrasi integrasi (Amed dan Uddin Yasa Utama,2014)

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan

yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja bias mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi organisasi, semakin baik kinerja yang di tunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi tersebut.[1]

Kehidupan kerja telah mengalami perubahan situasi selama beberapa dekade terakhir sebagai akhir dari resesi ekonomi, perkembangan teknologi informasi, perbaikan industry dan percepatan persaingan global (*Hertley et al,1991: hellgren et al 1999:*dalam paul & brijball,2012). Saat ini organisasi dipaksa untuk dapat menjalankan berbagai strategi adaftif untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan baru, selalu mampu untuk berkompetensi dengan kompetitor, dan bertahan di dalam lingkunan yang tidak dapat di prediksi.[2]

Terkait pentingnya motivasi ini dalam sebuah lembaga/organisasi, berikut beberapa pendapat para ahli tentang motivasi. Rumusan motivasi menurut Mitchell adalah : " motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya presistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahakan ke arah tujuan tertentu.

Berikutnya tentang motivasi dikemukakan oleh Jhon R.Schermerhorn Jr. C.s yang mengatakan: " ..motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian *(Organizational Behavior= OB)*, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi uapaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja." (Winardi, 2007: 1-2).

Dalam kenyataannya yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyankan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi atau lembaga tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengatahuan, keterampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. (Sondang P. Siagian. 2010: 252)

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tukin bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu,setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tukin yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. *Remunerasi* dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk

[1] Ahmadi,Nurrahmawati,Ridwan Nur, Bintang W Putra,(2021),OPTIMALISASI MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI :MEMAHAMI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA,Yogyakarta, Bintang Pustaka Madani. Hlm 2

[2] Iskandar,Yuhansyah,(2018), PENGARUH MOTIVASI&KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP PENILAIAN KERJA YANG BERDAMPAK KEPADA KEPUASAN KERJA, Surabaya,Media sahabat cendekia, hlm 1

berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata *remunerasi* diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau kinerja yang ditampilkan disebut tunjangan kinerja (kinerja). Tujuan pemberian tunjangan kinerja (tukin) adalah untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.[3]

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana pada metode ini menggunakan pendekatan studi literatur. Studi literature adalah kegiaran untuk memperoleh data data melalui membaca dan mencatat lalu mengelolah data retsebut baik melalui buku dan jurnal ilmiah.kemudian, ditambah observasi pegawai yang dilakukan peneliti pada saat magang serta melakukan wawancara terhadap pegawai yang ada di kantor Kementrian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian Teori

1. Pengertian Tujangan Kinerja

Tunjngan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada yang merupkan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birikrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pagawai negeri tersebut bekerja. Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan birokrsi menggunakan prinsip-prinsip, yaitu: efesiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja kementrian/lembaga dan pemerintahan daerah: dan *equali pay equali work*, dimana pemebrian tunjamgan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.[4]

Tunjangan kinerja adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Menurut Bangun (2012:295), tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2011:176).

Menurut Kadarisman (2016:230), tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi.

---

[3] Renggi Januari,Yummil Hasan,(2018), PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA (TUKIN) TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAYAKUMBUAH. Jurnal Manajemen Dakwah,hlm 50

[4] Toman Soni,(2016),GLOSARIUM ISTILAH PEMERINTAHAN, Jakarta, PT Fajar Interpratama, hlm 603

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja adalah pembayaran di luar gaji/upah yang diberikan kepada pegawai secara rutin sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya tunjangan kinerja, pegawai negeri dituntut untuk memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya.[5]

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Panji Anoraga, 2009:h 12).[6]

Motivasi kerja juga harus dibangun dengan kepribadian atau karakteristik individu yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang berdasarkan pada prinsip dan alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian secara peribadi dan organisasi.[7]

Dari persepsi ini, menujunkkan bahwasannya pemberian tunjangan kinerja dapat memotivasi pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Hal ini menunjukkan bahwasannya motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan tunjangan kinerja. Motivasi kerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan tunjangan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan motivasi kerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai dan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai dan lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur,dan sesuai dengan sasaran kerja pegawai

PENUTUP

Kesimpulan

pemberian tunjangan kinerja dapat memotivasi pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Hal ini menunjukkan bahwasannya motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan tunjangan kinerja. Motivasi kerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan tunjangan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan motivasi kerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu

[5] http://repository,unsada.ac.id

[6] Renggi Januari,Yummil Hasan,(2018), PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA (TUKIN) TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAYAKUMBUAH. Jurnal Manajemen Dakwah,hlm 53-54

[7] Ferdinatus Taruh, (2020), MOTIVASI KERJA,Yogyakarta, CV BUDI UTAMA,hlm 3

proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai dan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai dan lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur,dan sesuai dengan sasaran kerja pegawai,

Saran

Kepada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan Untuk meningkatkan motivasi pegawai, diharapkan instansi terus mempertahankan dan meningkatkan tunjangan kinerja terhadap pegawai, khususnya pemberian tunjangan yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang di tanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Perlu adanya kondisi kerja yang dinamis dan kondusif yang dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang berdampak pada meningkatnya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

DAFRAT PESTAKA

Ahmadi,Nurrahmawati,Ridwan Nur, Bintang W Putra,(2021),OPTIMALISASI MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI :MEMAHAMI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA,Yogyakarta, Bintang Pustaka Madani.

Iskandar,Yuhansyah,(2018), PENGARUH MOTIVASI&KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP PENILAIAN KERJA YANG BERDAMPAK KEPADA KEPUASAN KERJA, Surabaya,Media sahabat cendekia.

Renggi Januari,Yummil Hasan,(2018), PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA (TUKIN) TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAYAKUMBUAH. Jurnal Manajemen Dakwah.

Toman Soni,(2016),GLOSARIUM ISTILAH PEMERINTAHAN, Jakarta, PT Fajar Interpratama.

Ferdinatus Taruh, (2020), MOTIVASI KERJA,Yogyakarta, CV BUDI UTAMA.

http://repository,unsada.ac.id