

PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA (TUKIN) TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAYAKUMBUAH

Renggi Januari, S. Sos dan Ir. Yummil hasan, MM

ABSTRACT

This research was based on the author's curiosity about the application of performance allowances (tukin) to the work motivation of PNS Ministry of Religion in Payakumbuh, the researchers wanted to know whether this performance allowance program (tukin) was actually running properly, namely increasing employee work motivation and in line with quality employees in completing their duties or only to get performance allowances (tukin) without being accompanied by good quality work. The purpose of this study was to find out how the effect of giving performance allowances (tukin) on the motivation of the work of Payakumbuh City Civil Servants.

Kwyword : Performance Allowance (TUKIN), Work Motivation, Ministry of Religion Civil Servants

ABSTRAK

Penelitian ini didasari oleh rasa ingin tahu penulis tentang pengaruh pemberian tunjangan kinerja (tukin) terhadap motivasi kerja PNS Kemenag Kota Payakumbuh, peneliti ingin mengetahui apakah program tunjangan kinerja (tukin) ini benar-benar berjalan semestinya yaitu meningkatkan motivasi kerja pegawai dan dapat sejalan dengan kualitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya atau hanya untuk mendapatkan tunjangan kinerja (tukin) tanpa dibarengi dengan kualitas kerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian tunjangan kinerja (tukin) terhadap motivasi kerja PNS Kota Payakumbuh.

Kata Kunci : *Tunjangan Kinerja (TUKIN), Motivasi Kerja, Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama*

INTRODUCTION / PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh

ciptaan Allah SWT yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ
وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Q.S. al-Jumu’ah: 10) (Al-Qur’an dan Terjemahan, 2000: 554)

Dari ayat ini sangatlah jelas manusia sebagai makhluk ciptaan Allah SWT diwajibkan mampu bergerak dan memotivasi diri untuk mampu bekerja untuk kemaslahat dirinya setelah menunaikan kewajibannya kepada Allah SWT. Karena dalam ayat lain Allah SWT juga menerangkan bahwa Allah SWT tidak akan merubah nasib suatu kaum kecuali kaum tersebut yang merubahnya. Dari kedua ayat ini dijelaskan bahwa jika seseorang ingin memenuhi kebutuhan hidup atau kemaslahatan hidupnya maka di tuntut ia harus memiliki motivasi dan keinginan yang besar untuk memenuhinya, tentunya motivasi yang disebut disini adalah motivasi untuk bekerja dengan tujuan mendapatkan upah atau kompensasi untuk memenuhi kebutuhan yang dijelaskan diatas.

Begitupun sebuah lembaga, perusahaan atau organisasi didirikan guna untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan tersebut perlu didukung oleh beberapa faktor. Terutama produktivitas dari kinerja karyawan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu karyawan memiliki peran penting

dalam mewujudkannya. Sumber daya manusia merupakan kunci suksesnya suatu perusahaan, karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan terarah merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

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)

Ada beberapa alasan seseorang mau dan termotivasi untuk bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang-orang bekerja untuk mendapatkan

“imbangan-imbangan” yang di rumuskan secara luas, maka imbalan-imbangan tersebut dapat kita urai menjadi dua macam kelas bersifat sangat umum. Imbalan-imbangan ekstrinsik (misalnya: upah/gaji, promosi-promosi, pujian-pujian, dan sebagainya) tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain.

Sedangkan imbalan yang bersifat intrinsik (misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian internal dari tugas yang dihadapi dan mereka ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik timbul karena antisipasi akan dicapainya imbalan-imbangan ekstrinsik, sedangkan motivasi intrinsik timbul karena imbalan-imbangan intrinsik potensial.

Dengan adanya pemberian motivasi secara ekstrinsik dan intrinsik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, jika tidak ada motivasi maka karyawan akan malas, lemah dan akhirnya akan menurunkan produktivitas kinerjanya.

Dalam kenyataannya yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi atau lembaga tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, 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 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.

Pada pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Dengan demikian jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja serta kepuasan tersendiri bagi pegawai. Tetapi yang menjadi persoalan adalah apakah sistem pemberian tunjangan kinerja ini benar-benar meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi

yang tinggi bagi motivasi pegawai atau tidak.

Sebagai salah satu lembaga yang menggunakan sistem tunjangan kinerja (tukin) Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh merupakan lembaga pemerintahan yang berdiri pada tahun 1974 yang pada masa itu bernama Kantor Perwakilan Departemen Agama Kota madya Payakumbuh yang memiliki 80 pegawai yang terdiri dari pimpinan dan staff.

Alasan penulis memilih Kantor Kemenag Kota Payakumbuh sebagai tempat penelitian adalah *pertama* karena penulis sudah melakukan praktek profesi selama kurang lebih tiga bulan dan salah satu manfaat dari melaksanakan praktek profesi sebagai mana yang tertulid di proposal praktek profesi yaitu mahasiswa dapat mengembangkan pengalaman pratikum menjadi bahan skripsi, oleh karena itu penulis ingin menerapkan manfaat tersebut dalam penelitian ini. *Kedua*, kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh memiliki beberapa permasalahan diantaranya (1) kurangnya diperhatikan analisis pekerjaan yang mengakibatkan penumpukan karyawan pada satu bidang tertentu yang sebenarnya tidak membutuhkan banyak karyawan tetapi disana ditempatkan lebih dari yang dibutuhkan (2) program mutasi yang dilakukan terkadang pegawai diletakkan pada bidang yang bukan keahliannya, sehingga pegawai merasa bingung pekerjaan apa yang akan dia lakukan, dari kedua masalah di atas, permasalahan yang paling menonjol menurut penulis (3) kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawab pekerjaannya yang dapat di lihat dari aspek kedisiplinan yang rendah, pegawai takut datang

terlambat terkesan seperti hanya takut jika tunjangan kinerja (tukin)nya di potong. Jadi itu adalah alasan penulis kenapa memilih tempat penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Survei awal yang penulis lakukan pada bulan November di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh sudah melakukan sistem tunjangan kinerja (tukin). Pemberian tunjangan kinerja ini diharapkan akan mampu memberikan dampak yang positif terhadap pegawai yaitu dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja yang bagus juga. Tunjangan Kinerja (Tukin) ini di bayarkan berdasarkan atas kehadiran pegawai pada setiap harinya yang dilihat dari absen *finger*. Jika pegawai terlambat melakukan absen di pagi hari (lewat dari pukul 07:30) dan pulang cepat sebelum pukul 16:00 maka uang Tukin akan dipotong pada setiap menit keterlambatannya. Selain dari aspek absen, pemberian Tukin juga diberikan berdasarkan capaian kinerja yang dilihat dari laporan kinerja harian yang ditulis dalam bentuk agenda harian. Dengan adanya sistem tukin ini diharapkan pegawai dapat termotivasi untuk disiplin dan memberikan kinerja yang baik terhadap lembaga, disisi lain keinginan kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang.

Penulis melakukan wawancara terhadap salah satu pegawai Kantor Kemenag Kota Payakumbuh "RJ" ia menjelaskan bahwa pemberian tunjangan kinerja diberikan atas dasar hasil kinerja pegawai yang di lihat dari laporan bulanan dan tingkatan jabatan dan juga berdasarkan kedisiplinan dari

pegawai yang dinilai dari absen *finger* dan akan dipotong pada setiap menit keterlambatannya. Ia juga mengakui bahwa masih ada pegawai termasuk dirinya sendiri yang kurang disiplin, yaitu datang terlambat dan ada pegawai yang tidak kembali pada jam kerja yang telah ditentukan. Ia juga mengharapkan pemberian tunjangan kinerja ini dapat memberikan motivasi terhadap pegawai agar mampu bekerja dengan disiplin, aktif dan inovatif.

Observasi awal penulis melihat rendahnya tingkat disiplin yang dilihat dari segi waktu, banyak pegawai yang datang terlambat, istirahat lebih awal dan kembali ke kantor tidak pada jadwal yang telah ditentukan. Serta tanggung jawab terhadap tugas juga kurang baik, ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan dan Kasi tidak berada dikantor.

Penulis ingin mengetahui apakah program tukin ini benar-benar berjalan semestinya yaitu meningkatkan motivasi kerja pegawai dan dapat sejalan dengan kualitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya atau hanya sekedar melaksanakan kewajiban datang dan pulang tepat waktu hanya untuk mendapatkan tukin tetapi tanpa dibarengi dengan kualitas kerja yang baik.

RESEARCH METHODS / METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan angket. Angket yang telah melalui uji validasi dan reliabilitas disebar pada 44 sampel.

Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program pengolahan data SPSS, dan hasilnya di analisis dengan menggunakan deskriptif analisis.

RESULT AND DISCUSSION / HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko dalam buku Edy Sutrisno yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. (Edy Sutrisno, 2009: 183)

2. Pengertian Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja adalah bayaran, upah atau gaji tambahan yang diterima oleh pegawai atas prestasi kerja yang telah ia berikan terhadap organisasi yang besarnya diberikan atas hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

3. 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)

REFERENCES / DAFTAR KEPUSTAKAAN

1. Buku

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, PT. Rineka Cipta. Jakarta. 2005
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta. 2009.
- Faisal, Sanapiah. *Format-Format Penelitian Sosial*. PT. Raja GrafindPersada. Jakarta. 2010
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta. 2012
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2000
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta. 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2009
- Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2014
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo. Jakarta. 2017
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2014
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta. 2004
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor. 2011
- PERKA BKN No 20 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Ruslan, Rasady, *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dala Penelitian*. ANDI Yogyakarta. Yogyakarta. 2010
- Santoso, Singgih, *SPSS: Mengolah Data Statistc Secara Profesional*, PT Alex MediaKomputindo. Jakarta 1999
- Sarjono, Haryadi & Winda Julianti. *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat. Jakarta 2011
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta, 2010
- Slamet, Yulius. *Pengantar Penelitian Kuantitatif*. LPP UNS dan UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Perss). Surakarta. 2008
- Sutrisno, Edy , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kharisma Putra Utama, Jakarta, 2009
- Suyanto, Bagong & Sutinah, *Metode Penelitian Sosial*, Kencana, Jakarta, 2005
- Umar, Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2007
- Winardi. *Motivasi Pemotivasian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2007

2. Internet

<http://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/tekun/article/view/28>

0/236

<https://www.google.com/search?q=jurnal+yusnia+hanifah+pengaruh+tunjang+an+kinerja+terhadap+motivasi+kerja+%2C+disiplin+kerja+dan+kinerja+pegawai+balai+pengelolaan+daerah+aliran+sungai+di+jawa+timur&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab>

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/859>

<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/viewFile/13636/12508>