

The Effect of Performance Allowances on Work Motivation and Employee Performance at the Ministry of Religion of Bengkulu City

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Kemenag Kota Bengkulu

Zoniarti ¹⁾; Ramadan Subhi ²⁾
^{1,2)} Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹⁾ Zoniarti@unived.ac.id

How to Cite :

Zoniarti, Z., Subhi, R. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Kemenag Kota Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 5(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i1>

ARTICLE HISTORY

Received [05 Desember 2023]
Revised [15 Januari 2024]
Accepted [19 Januari 2024]

KEYWORDS

Work allowance, direct allowance, indirect allowance, Work motivation

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di Kementerian Agama (Kemenag) Kota Bengkulu. ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan penelitian explanatory research, Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan kinerja dengan motivasi kerja karyawan, serta antara tunjangan kinerja dengan kinerja karyawan. Hasil analisis juga mengidentifikasi beberapa masalah potensial terkait dengan pemberian tunjangan kinerja, termasuk ketidakjelasan kriteria, distribusi yang tidak setara, dan keterlambatan pembayaran. Untuk mengatasi masalah ini, disarankan adanya kebijakan tunjangan kinerja yang jelas, transparan, dan melibatkan karyawan dalam perencanaan dan evaluasi program. Pentingnya komunikasi efektif dan terbuka dalam mengelola tunjangan kinerja juga ditekankan. Keuntungan umum dari tunjangan kinerja, seperti motivasi tinggi, peningkatan produktivitas, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, menjadi sorotan positif dalam penelitian ini. Dengan hasil perhitungan menggunakan SPSS, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja secara bersama-sama signifikan mempengaruhi tunjangan kinerja karyawan. Hasil pengujian menyatakan penolakan terhadap hipotesis nol, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai tunjangan kinerja, semakin tinggi pula motivasi kerja dan kinerja karyawan Kemenag Kota Bengkulu.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of performance allowances on work motivation and employee performance at the Ministry of Religion (Kemenag) of Bengkulu City. this uses quantitative method as an explanatory research approach, the data analysis technique used is multiple regression. The statistical test results show that there is a positive and significant influence between performance allowances and employee work motivation, as well as between performance allowances and employee performance. The analysis also identified several potential problems related to the provision of performance allowances, including unclear criteria, unequal distribution, and delays in payment. To address these issues, it is recommended that performance allowance policies be

clear, transparent, and involve employees in program planning and evaluation. The importance of effective and open communication in managing performance benefits is also emphasized. The general benefits of performance allowances, such as high motivation, increased productivity, and improved psychological well-being of employees, were positively highlighted in this study. With the results of calculations using SPSS, it was found that work motivation and performance variables jointly significantly affect employee performance allowances. The test results state the rejection of the null hypothesis, indicating that the higher the value of performance allowance, the higher the work motivation and performance of employees of the Ministry of Religious Affairs of Bengkulu City.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang dimiliki dari dalam diri setiap orang atau individu sebagai makhluk social. Atau sering kita kenal dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam berpikir, berperilaku dan dipengaruhi baik faktor keturunan ataupun lingkungan serta motivasi untuk mewujudkan kepuasan secara individu. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dan dominan dalam setiap individu. Bahkan dapat dijelaskan bahwa manusia dapat menggerakkan kekuatan sentral yang berdinamika dalam suatu organisasi, yang efektif dan efisien Rusilowati, et, al dalam (Kusuma et al., 2021). Sumber daya manusia lebih dikenal dengan suatu kemampuan baik daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya, Tsauri (2013: 45). Menurut Hasibuan dalam (Fauziah et al., 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah peranan dan seni cara mengatur hubungan tenaga kerja supaya efektif dan efisien untuk menciptakan tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Tunjangan adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik secara langsung ataupun tidak langsung, tunjangan banyak dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan. Tunjangan kerja juga dapat didefinisikan tambahan jasa atau imbalan balas jasa kepada karyawan tertentu pada suatu perusahaan atau instansi terkait yang dipergunakan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan Hasibuan dalam (Halim & Satria, 2022).

Tunjangan kerja juga berdasarkan Per-Men PAN-RB No. 63 Tahun 2011 Tentang pedoman penataan system tunjangan kinerja Pegawai Negeri, mejelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seseorang individu pegawai, dan Wattimury, et, al dalam (Layuk et al., 2018).

Kaderisman dalam (Setyo Widodo & Yandi, 2022) memberikan definisi bahwa tunjangan adalah penghasilan berupa tambahan yang diberikan kepada karyawan. Tunjangan ini adalah suatu bentuk pelayanan serta tanggung jawab social yang diberikan kepada karyawan dalam membantu memenuhi kebutuhan finansial.

Motivasi atau movere yang berasal dari Bahasa latin, mempunyai arti dorongan atau penggerak. Fachreza dalam (Garaika, 2020) memberikan suatu definisi bahwa motivasi adalah kondisi yang menjadi sebab atau mendorong seseorang dalam melakukan suatu perbuatan atau kegiatan secara sadar saat sedang berlangsung. Motivasi kerja juga dapat diartikan suatu proses yang menggerakkan seseorang dalam melakukan perbuatan untuk mendapatkan dan mencapai tujuan yang diharapkan Bangun, et, al dalam (Setiawan et al., 2017).

Motivasi kerja sebagai alat pendorong dalam diri karyawan untuk berbuat dan bertindak dalam pekerjaan yang akan dilakukan. Secara fundamental motivasi adalah kemampuan menciptakan semangat kerja. Semangat yang menjadi kekuatan untuk menjadi yang terbaik dan tegar dalam menghadapi berbagai rintangan Harras, et, al (2020 : 101). Motivasi juga dapat diartikan upaya seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat karena dapat

menyelesaikan pekerjaannya George dalam (Fauziah et al., 2016). Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Farida & Hartono, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan individu dalam jangka kurun waktu tertentu berdasarkan syarat prosedur yang ditetapkan, Mangkunegara, dalam (Yuningsih et al., 2020). Jackson et,all dalam(Supatmi et al., 2012) kinerja adalah aktivitas atau nonaktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja juga merupakan hasil produktivitas individu ataupun kolektif dalam mengemban tugas yangdiberikan, Mangunegara et, all dalam (Supatmi et al., 2012).

Kinerja lebih merujuk kepada tingkat efisiensi, efektivitas, dan hasil yang kerjakan seseorang, kelompok, tim, maupun organisasi dengan tujuan untuk mencapai tugas yang telah ditetapkan. Jimoh dalam (Garaika, 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah, suatu Tindakan, perilaku dan hasil yang terukur, dalam suatu instansi ataupun organisasi untuk berkontribusi. Simamora dalam (Prakoso & Indartono, 2016)kinerja karyawan atau performance adalah tingkatan yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan. Dalam tingkatan capaian ini dapat berupa pencapaian target yang diberikan kepada karyawan.

LANDASAN TEORI

Tunjangan kerja

Tunjangan merupakan salah satu factor yang penting diperhatikan bagi karyawan dalm sebuah organisasi ataupun perusahaan. Pemberian tunjangan yang tepat guna bagi instansi ataupun perusahaan akan memberikan dampak terhadap motivasi kerja karyawan yang signifikan.

Sutrisno (Suhardi, 2019) tunjangan atau kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang berbentuk pembayaran balas jasa atas kerja karyawan. Robbin (Suhardi, 2019) tunjangan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan jika tunjangan tersebut dirasakan oleh karyawan. Hasibuan (Fauziah et al., 2016) tunjangan adalah smua penghasilan yang berbentuk uang baik langsung ataupun tidak langsung atas kerja atau jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang memiliki tujuan tertentu. Prinsip motivasi yakni kemampuan dan invidiu. Menurut prinsip motivasi tersebut segala sesuatu yang akan dilakukan itu berdasarkan pada keinginan yang datang dari dalam diri. Colcuit (Prakoso & Indartono, 2016) mengatakan bahwa motivasi memiliki efek dan pengaruh terhadap tunjangan kerja karyawan ataupun instansi.

Menurut Siagian (Suwati, 2013) motivasi kerja adalah suatu daya pendorong seseorang dalam organisasi secara rela untuk melakukan berbagai kegiatan dan bertanggung jawab serta melakukan kewajibannnya dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar sumber daya manusia suatu perusahaan telah berkontribusi pada kemajuan atau tidak (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kinerja didefinisikan sebagai sekumpulan tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat seseorang bekerja. Kinerja adalah sesuatu yang dapat dilihat dan dilakukan oleh orang, (Krisnanda & Sudibya, 2014). Kinerja, juga disebut kinerja, mengacu pada seberapa baik pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi yang ditetapkan dalam strategi perencanaan organisasi (Yanti, 2021).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada kemenag kota Bengkulu dengan responden berjumlah 75 responden. Teknik pengampplan sampling penelitian ini menggunakan Purposive Random Sampling dimana sampel diambil secara acak. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda, dalam penelitian ini dibantu oleh software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis regresi berganda

Berdasarkan uji statistic menggunakan yang dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 29, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 hasil analisi regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.960	3.592		3.607	<.001
	Motivasi Kerja	.283	.106	.310	2.676	.009
	Kinerja	.233	.111	.244	2.111	.038

a. Dependent Variable: Tunjangan Kinerja

Koefisien korelasi R

Koefisien korelasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui hubungan keeratan antara variable tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada kemenag kota Bengkulu. Dalam uji yang dilakukan dengan SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model summary dan tertulis :

Tabel 2 Koefisien korelasi R

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.471 ^a	.222	.201	2.535	.222	10.282	2	72	<.001

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Motivasi Kerja

Pada tabel diatas dapat kita ketahui bahwa koefisien korelasi (R^2) sebesar 0.471 atau 47.1% yang berarti angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan natar variable tunjangan kinerja

terhadap motivasi dan kinerja pada kemenag kota Bengkulu termasuk kedalam tingkat hubungan yang sedang

Koefisien determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variable bebas dapat menjelaskan variable terikat. Hasil dari output SPSS terletak pada table summary dan tertulis R Square

Tabel 3 uji koefisien determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.471 ^a	.222	.201	2.535	.222	10.282	2	72	<.001

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.222 artinya bahwa variable kinerja dan motivasi kerja dipengaruhi oleh tunjangan kinerja karyawan kemenag kota Bengkulu 22.2% dan sisahnya 77.8% diluar dari factor penelitian variable

Uji f (Pengujian Serentak)

Untuk mengetahui apakah variable dependen (tunjangan kinerja) berpengaruh erat terhadap variable independent (motivasi kerja dan kinerja) karyawan kemenag kota Bengkulu, digunakan uji F dengan membandingkan f hitung dan f table dengan tingkat kepercayaan 0.05. dari hasil Analisa tersebut didapatkan hasil uji SPSS sebagai berikut :

Tabel 4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.154	2	66.077	10.282	<.001 ^b
	Residual	462.726	72	6.427		
	Total	594.880	74			

a. Dependent Variable: Tunjangan Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Kinerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji dan perhitungan maka diketahui dan diperoleh hasil f_{hitung} 10.282 dan f_{tabel} diperoleh 3.119 dan didapatkan hasil sangat signifikan $0.01 < 0.05$ dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kinerja dan motivasi kinerja seara Bersama mempengaruhi tunjangan kinerja karyawan sehingga dapat nyatakan H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesa yang diajukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan kemenag kota Bengkulu.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah secara keseluruhan variable bebas memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan kemenag kota Bengkulu, dengan membandingkan nilai hitung t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) sehingga diperoleh hasil dari analisis SPSS sebagai berikut:

Table 5 hasil analisis uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.960	3.592		3.607	<.001
	Motivasi Kerja	.283	.106	.310	2.676	.009
	Kinerja	.233	.111	.244	2.111	.038

a. Dependent Variable: Tunjangan Kinerja

Berdasarkan uji SPSS yang dilakukan didapatkan bahwa pengaruh antara variable dependen dan independent tunjangan kinerja karyawan kemenag kota Bengkulu sebagai berikut:

Variable motivasi kinerja (X1)

Dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa motivasi kinerja (X1) sebesar 2,607 nilai standard of koefisien beta 0,283 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka t_{hitung} 2,607 > 1.666 , H_0 ditolak H_a diterima artinya variable motivasi kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap tunjangan kinerja (Y) ini dibuktikan dari α sebesar 0.001 , 0.05.

Variable kinerja (X2)

Dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa kinerja (X2) sebesar 2,111 nilai standard of koefisien beta 0,233 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka t_{hitung} 2,33 > 1.666 , H_0 ditolak H_a diterima artinya variable kinerja kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap tunjangan kinerja (Y) ini dibuktikan dari α sebesar 0.001 , 0.05.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji dan Analisa yg dilakukan, tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan kemenag kota Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari hasil uji variable motivasi kerja (X1) t_{tabel} maka t_{hitung} 2,607 > 1.666 , H_0 ditolak H_a diterima artinya variable motivasi kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap tunjangan kinerja (Y) ini dibuktikan dari α sebesar 0.310. artinya semakin tinggi tunjangan kinerja maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan kemenag kota Bengkulu.

Dari hasil uji ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan kemenag kota Bengkulu. Tunjangan kinerja adalah insentif atau kompensasi tambahan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai penghargaan atas kinerja yang baik. Namun, ada beberapa masalah yang mungkin muncul saat memberikan tunjangan kinerja.

Beberapa masalah yang mungkin muncul dengan tunjangan kinerja seperti (1) Ketidakjelasan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan konflik di antara anggota tim atau karyawan. Kriteria yang ambigu juga dapat menyebabkan ketidakpastian dan ketidakadilan, (2) Ketidaksetaraan dalam distribusi dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara anggota tim jika tidak jelas bagaimana tunjangan kinerja diberikan. Proses distribusi yang tidak adil atau tidak transparan juga dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mempengaruhi keinginan karyawan, (3) Karyawan dapat menjadi tidak puas dan tidak termotivasi jika tunjangan kinerja tidak dibayarkan tepat waktu. Jika karyawan tidak merasa dihargai dengan cepat, mereka dapat menjadi tidak termotivasi dan kurang produktif, Jika sistem tunjangan kinerja tidak sejalan dengan tujuan dan strategi organisasi, hal ini dapat menyebabkan ketidakselarasan antara motivasi individu dan tujuan organisasi. Penting untuk memastikan bahwa program tunjangan kinerja membantu perusahaan mencapai tujuan mereka, dan (4) Mengukur kriteria kinerja mungkin sulit atau tidak mudah. Ini dapat menyulitkan menilai kontribusi individu atau tim. Ini dapat menyebabkan ketidakpastian tentang siapa yang berhak atas tunjangan.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan harus memiliki kebijakan tunjangan kinerja yang jelas, transparan, dan melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan evaluasi program. Komunikasi yang efektif dan terbuka juga dapat membantu mengatasi masalah potensial terkait tunjangan kinerja.

Dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa kinerja (X₂) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $t_{hitung} > 1.666$, H_0 ditolak H_a diterima artinya variable kinerja kerja secara pasrisal positif dan signifikan terhadap tunjangan kinerja (Y) ini dibuktikan dari a sebesar 0.244, artinya semakin tinggi tunjangan kinerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan kemenag kota Bengkulu.

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pemberian tunjangan kinerja. Berikut adalah beberapa keuntungan umum yang terkait dengan tunjangan kinerja (1) Motivasi Tinggi: Tunjangan kinerja dapat menjadi insentif yang kuat untuk membuat karyawan lebih termotivasi. Kesadaran bahwa upaya dan hasil kerja yang lebih baik dapat dihargai dengan kompensasi tambahan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas, (2) Peningkatan Produktivitas: Jika ada tunjangan kinerja, karyawan cenderung bekerja lebih keras untuk mencapai atau melebihi tujuan mereka. Mereka mungkin lebih terkonsentrasi dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal, (3) Peningkatan Kualitas Kerja: Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kompensasi tambahan untuk kinerja yang baik cenderung lebih berfokus pada kualitas kerja. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang berkualitas tinggi dan memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan, (4) Pertahankan dan Tarik Bakat: Perusahaan dapat menarik dan mempertahankan bakat terbaik melalui program tunjangan kinerja yang efektif. Jika karyawan merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung lebih bahagia dan lebih termotivasi untuk terus bekerja, (5) Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis: Tunjangan kinerja dapat meningkatkan kesehatan mental dan finansial karyawan. Rasa dihargai dan diakui dapat meningkatkan lingkungan kerja, (6) Peningkatan Komitmen Organisasi: Karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka dihargai mungkin lebih berdedikasi kepada organisasi. Mereka memiliki kemungkinan lebih besar untuk bertahan dalam jangka panjang dan memiliki dampak positif pada budaya perusahaan.

Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa program tunjangan kinerja harus dirancang dan dilaksanakan dengan hati-hati. Tunjangan kinerja juga dapat berdampak negatif jika tidak diatur dengan baik, seperti persaingan yang tidak sehat, perasaan tidak adil, atau terlalu fokus pada imbalan finansial tanpa mempertimbangkan aspek lain dari pekerjaan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang diinginkan, pengelolaan tunjangan kinerja harus transparan, adil, dan mudah dikomunikasikan.

Kinerja seseorang, kelompok, atau organisasi sangat dipengaruhi oleh tunjangan kinerja. Tunjangan ini dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, keterlibatan, kualitas kerja, pemeliharaan karyawan, kesejahteraan psikologis, dan mendorong inovasi dan kreativitas. Namun demikian, program tunjangan kinerja harus dirancang dan dilaksanakan dengan hati-hati agar manfaatnya maksimal dan tidak menimbulkan dampak negatif seperti persaingan yang tidak sehat atau ketidakpuasan. Program tunjangan kinerja harus dirancang dan dijalankan dengan hati-hati dan sesuai dengan situasi organisasi masing-masing.

Berdasarkan hasil uji dan perhitungan maka diketahui dan diperoleh hasil $f_{hitung} 10.282$ dan f_{tabel} diperoleh 3.119 dan didapatkan hasil sangat signifikan $0.01 < 0.05$ dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kinerja dan motivasi kinerja secara Bersama mempengaruhi tunjangan kinerja karyawan sehingga dapat nyatakan H_0 ditolak H_a diterima. Artinya semakin tinggi nilai tunjangan kinerja maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja dan kinerja karyawan kemenag kota Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan analisis, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Kementerian Agama (Kemenag) Kota Bengkulu. Dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa kinerja (X₂) sebesar $t_{hitung} 2,33 > 1.666$, H_0 ditolak H_a diterima artinya variable kinerja kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap tunjangan kinerja (Y) ini dibuktikan dari a sebesar 0.244, artinya semakin tinggi tunjangan kinerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan kemenag kota Bengkulu. Berdasarkan hasil uji dan perhitungan maka diketahui dan diperoleh hasil $f_{hitung} 10.282$ dan f_{tabel} diperoleh 3.119 dan didapatkan hasil sangat signifikan $0.01 < 0.05$ dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa kinerja dan motivasi kinerja secara Bersama mempengaruhi tunjangan kinerja karyawan sehingga dapat nyatakan H_0 ditolak H_a diterima. Artinya semakin tinggi nilai tunjangan kinerja maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja dan kinerja karyawan kemenag kota Bengkulu. Meskipun tunjangan kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, beberapa masalah potensial seperti ketidakjelasan kriteria, distribusi yang tidak setara, dan keterlambatan pembayaran perlu diperhatikan.

Saran

Disarankan Kemenag kota Bengkulu agar memiliki kebijakan tunjangan kinerja yang jelas, transparan, dan melibatkan karyawan dalam perencanaan dan evaluasi program. Keuntungan umum dari tunjangan kinerja melibatkan motivasi tinggi, peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas kerja, pemeliharaan dan tarik bakat, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan

peningkatan komitmen organisasi. Meskipun demikian, perlu hati-hati dalam perancangan program agar tidak menimbulkan dampak negatif seperti persaingan yang tidak sehat atau ketidakpuasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Unmuh Ponorogo Press, 185(1), 26.
- Fauziah, S., Sunuharyo, bambag sasto, & Utami, hamidah nayati. (2016). KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 40(2), 98–105.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Halim, A., & Satria. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pejabat Pengawas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 1(2), 28–40.
- Krisnanda, N. A., & Sudibya, I. G. A. (2014). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(7), 2101–2115. <https://www.neliti.com/publications/254025/pengaruh-disiplin-kerja-motivasi-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan>
- Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, TUNJANGAN, DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI BALAI PENKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) BALITBANGTAN BENGKULU. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 4(1), 140–149. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i1.257>
- Layuk, A. S., Ilya, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasayarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. YUME: Journal of Management, 1(3), 137–151. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Prakoso, M., & Indartono, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat Effect of Job Motivation and Compensation To Performance Art Studio Printing Employees in Central Jakarta. Pengaruh Motivasi Kerja...(Medi Prakoso), 5(2), 367. <https://eprints.uny.ac.id/35147/>
- Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). AGORA Vol. 5, No. 1, (2017). Agora, 5(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6098>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Benefita, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 27–33.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. KUSUMA KAISAN SENTUL-BOGOR. *JURNAL VISIONIDA*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>