

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) DAN BALAI NIKAH
KECAMATAN PULAU DULLAH UTARA KOTA TUAL**

Usman A. Matdoan

Email : us123mat@gmail.com

Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Darul Rachman Tual

ABSTRACT

Peristilahan atau konsep remunerasi atau sering disebut juga dengan istilah tunjangan kinerja (Tukin) akhir-akhir ini telah menjadi konsep yang mengemuka, terutama dikalangan para pegawai negeri sipil /aparatur sipil negara (ASN) atau juga pegawai perusahaan. Implementasi dari program ini telah berlangsung pada berbagai instansi, terutama dilingkup instansi vertikal, konsep ini terimplementasi tidak hanya sekedar dalam bentuk konsep dan kebijakan, tetapi lebih dari itu kebijakan tentang remunerasi atau tunjangan kinerja telah banyak mempengaruhi tingkat pendapatan atau kenaikan gaji pegawai, namun juga harus berbanding lurus terhadap peningkatan kinerja pegawai, hasil penelitian memperlihatkan bahwa pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja (Tukin) yang diberikan kepada pegawai ASN secara positif telah mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada khususnya dilingkup Kantor Urusan Agama dan Balai Nikah Kecamatan Pulau Dullah Kota Tual Tual.

Kata Kunci : *Tunjangan Kinerja, Perbaikan Pendapatan, Motivasi Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Istilah tunjangan kinerja atau remunerasi memang terdengar kurang familiar di telinga masyarakat. Hal ini disebabkan karena tidak semua kalangan masyarakat mengetahui serta memahami apa itu tunjangan kinerja atau remunerasi, dengan perkataan lain dapat disebut sebagai tunjangan kinerja, istilah ini lebih berkenaan dengan tugas dan fungsi kepegawaian dalam hal melaksanakan tugas-tugas kepegawaian dan administrasi, istilah tersebut juga bermakna dan berkaitan erat dengan aktivitas kerja sehari-hari terutama administrasi instansi pemerintah maupun swasta. Secara umum remunerasi difahami sebagai segala sesuatu yang diberikan kepada tenaga kerja/pegawai sebagai manfaat finansial atas jasa, kontribusi, dan prestasi yang didedikasikannya untuk organisasi tempatnya bekerja. Sebagai suatu sistem penggajian, remunerasi umumnya berupa imbalan uang atau barang yang diberikan atas pekerjaan yang telah dikerjakan tenaga kerja secara rutin sebagaimana ditetapkan dalam peraturan baik pada instansi pemerintah maupun swasta

Secara konseptual, remunerasi juga diartikan sebagai balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam suatu organisasi atas prestasi yang

dikerjakan dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian, remunerasi pada intinya adalah pemberian imbalan sebagai manfaat finansial kepada pegawai atau tenaga kerja atas sumbangsih tenaga, waktu, dan pikirannya sehingga menghasilkan kinerja dan prestasi yang menunjang pencapaian tujuan organisasi, termasuk organisasi pemerintahan.

Pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja kepada pegawai pada instansi pemerintah tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai, dimana melalui proses pemberian remunerasi. Disamping itu bertujuan untuk memberikan apresiasi kepada para pegawai yang telah mendedikasikan waktu, tenaga, dan pikirannya demi kemajuan organisasi atau instansi pemerintah, tujuan remunerasi lainnya meliputi hal-hal sebagai berikut : (a) Sebagai upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) pegawai, Tak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga bagi suatu instansi pemerintahan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu menjalankan sistem kerja yang dibangun untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi pemerintahan tersebut.

Agar sumber daya manusia senantiasa termotivasi untuk meningkatkan

kualitas kerjanya, maka para pegawai instansi pemerintah maupun swasta perlu diberikan remunerasi, (b) Memelihara dan menjaga sumber daya manusia (SDM) pegawai agar senantiasa produktif dalam melaksanakan tugas-tugas kepegawaiannya; Sebagai bagian dari aset organisasi atau instansi pemerintah, maka sumber daya manusia tentu harus selalu dijaga dan dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif menjadi idaman dan menjadi garda terdepan bagi banyak organisasi atau instansi, terutama instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik dan sebagai aset mampu menunjang tinggi kinerja organisasi pemerintah secara keseluruhan dan berkelanjutan.

Untuk menghindari adanya penurunan semangat kerja pegawai' sebagai sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif maka salah bentuk stimulus yang diberikan adalah dalam bentuk pemberian remunerasi. Selain itu, pemberian remunerasi adalah sebagai upaya memelihara dan menjaga sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif, sekaligus berperan penting untuk mencegah adanya praktik KKN (Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme) di internal instansi pemerintahan, tujuan berikut dari pemberian remunerasi adalah (c) menciptakan iklim persaingan yang sehat,

dalam hal ini dihafami bahwa telah menjadi suatu kewajaran jika antar tenaga kerja / pegawai sering saling bekerja sama dan membentuk tim kerja yang solid untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, dibalik soliditas tersebut pastilah terselip persaingan diantara para pekerja untuk menjadi yang terbaik.

Untuk menumbuhkan iklim persaingan kerja yang positif, maka setiap organisasi atau instansi perlu memberikan remunerasi guna memberikan stimulasi atas kinerja masing-masing pegawai. Dengan demikian melalui adanya pemberian remunerasi tersebut, maka para pegawai akan termotivasi untuk senantiasa mengembangkan dirinya agar mampu memenuhi bahkan melebihi standar kerja yang ditentukan di dalam suatu organisasi atau instansi dimana seseorang bekerja. Selain tiga hal yang disebutkan diatas, pemberian remunerasi bisa menjadi tolok ukur produktivitas sumber daya manusia. Sebab pemberian remunerasi dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Jika tingkat kesejahteraan pegawai semakin baik, maka akan dapat berdampak pada produktivitas kerja yang semakin baik pula. Dengan demikian kebijakan pemberian remunerasi dalam lingkup pemerintahan bertujuan untuk menata kembali sistem penggajian para PNS agar memiliki kinerja dan tanggung jawab kerja

yang lebih baik serta tidak mudah tergiur untuk melakukan hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku.

Disamping adanya penambahan pendapatan sebagai akibat dari pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja tersebut, pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja telah memberikan motivasi atau dorongan yang kuat bagi setiap pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja, baik disiplin masuk dan keluar kantor, disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugas sebagai seorang aparatur sipil Negara (ASN). Terkait dengan pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja bagi pegawai terutama dilingkup instansi vertikal, maka lingkup kementerian Agama merupakan salah satu instansi vertikal yang telah memberikan remunerasi atau tunjangan kinerja kepada pagawainya, yang memiliki tujuan untuk memberikan motivasi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dilingkungan kementerian Agama dan jajarannya. Namun demikian agar memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap konsep remunerasi baik tentang disiplin pegawai maupun kinerja pegawaidampak terutama pegawai dilingkungan kementerian Agama, terutama dalam kaitan dengan peningkatan motivasi kerja pegawai, maka guna mendapatkan informasi yang lebih akurat terkait permasalahan ini maka mendorong penulis

untuk melakukan penelitian ilmiah dengan mengemukakan judul : Pengaruh Pemberian tunjangan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tual”

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian dan Konsep Remunerasi/Tunjangan Kinerja

Apabila dilihat segi terjemahan atau Pengertian, maka Remunerasi ini ialah suatu penggajian (payment) atau dengan sebutan lain remunerasi itu ialah imbalan uang ataupun lainnya yang telah ditetapkan oleh peraturan tertentu ialah sebagai imbalan pekerjaan yang sifatnya itu rutin. Pengertian lain dari remunerasi ialah balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh sebuah perusahaan terhadap tenaga kerjanya yakni sebagai prestasinya karena sudah membantu didalam meraih tujuan organisasi. Dan juga terdapat pengertian lainnya, Remunerasi merupakan suatu imbalan yang diberikan kantor atau juga perusahaan kepada tenaga kerjanya disebabkan karena sudah berjasa kepada kantor atau juga perusahaan dalam membantu mencapai tujuannya.

Istilah remunerasi ini sering ditemukan serta berhubungan dengan proses penggajian tenaga kerja, seperti misalnya remunerasi PNS, remunerasi TNI, remunerasi karyawan dan lain sebagainya.

Istilah dari remunerasi ini juga tidak dapat dipisahkan dengan gaji serta upah. Gaji itu merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atau juga pegawai menurut periode waktu tertentu, contohnya seperti harian, mingguan dan bulanan.

Pengertian remunerasi ini menurut Rosenberg (2008) merupakan suatu upah serta segala macam bentuk manfaat finansial lainnya yang diterima oleh seseorang itu sebagai hasil dari suatu pekerjaan tertentu. Menurut Komarudin (2005) Pengertian remunerasi ini ialah suatu bentuk pemberian prestasi balasan (balas jasa) atau juga hadiah khususnya untuk jasa yang telah dipergunakan.

Pengertian remunerasi ini menurut Mochammad Surya (2003) merupakan sesuatu yang diterima pegawai yakni sebagai bentuk imbalan dari kontribusi yang sudah ia berikan kepada organisasi tempat dia bekerja

2. Tujuan Remunerasi

Tujuan dari remunerasi ini diantaranya sebagai berikut:

- a. Untuk mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas
- b. Untuk menjaga sumber daya manusia yang produktif, supaya tidak pindah ke instansi atau organisasi lain dan membentuk perilaku yang orientasinya pada layanan dan juga mengurani dan mencegah adanya tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN)

- c. Untuk menciptakan persaingan positif diantara pegawai di suatu instansi atau organisasi
- d. Untuk menghasilkan penghasilan atau keuntungan yang sebesar-besarnya pada sebuah perusahaan dengan memanfaatkan modal seefektif dan seefisien mungkin
- e. Untuk menciptakan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai
- f. Untuk menciptakan tata pengelolaan instansi atau organisasi yang baik dan bersih

3. Indikator Remunerasi

Indikator dari remunerasi yang menjadi pengaruh untuk tenaga kerja diantaranya sebagai berikut :

- a. Remunerasi yang didapat oleh tenaga kerja (Karyawan) itu harus sesuai dengan kontribusi yang dilakukan terhadap organisasi atau instansi dia bekerja.
- b. Tinggi rendahnya tingkat remunerasi di suatu perusahaan
- c. Umumnya remunerasi ini diberikan kepada (karyawan)tenaga kerja yang memiliki kemampuan atau skill yang berprestasi

4. Unsur Remunerasi

Adapun unsur-unsur dari remunerasi ini diantaranya sebagai berikut:

Terdapat dua unsur yang terdapat di remunerasi yakni kompensasi serta bonus atau komisi. Kompensasi ini merupakan keseluruhan hal yang diterima oleh tenaga

kerja atau pegawai baik itu dalam berupa fisik ataupun non fisik. Hal tersebut dapat dihitung serta juga dapat diberikan pada tenaga kerja dan juga seringkali kompensasi tidak dikenai pajak. Sementara bonus atau komisi ini merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atau juga pegawai dengan perhitungan presentase, seperti misalnya kelebihan jam kerja atau lembur. Hal tersebut dimaksudkan sebagai bentuk penghargaan.

5. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada banyak perumusan mengenai motivasi, menurut Mitchell dalam Winardi, motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan suka rela (*volunter*) yang diarahkan ketujuan tertentu. Setiap pimpinan perlu memahami proses-proses psikologikal apabila berkeinginan untuk membina karyawan secara berhasil dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian. Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang

bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional.

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010). Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi (Wexley dan Yukl dalam As’ad, 2002).

Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu. Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti

tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sementara Robbins (2008) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan–tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing–masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008).

Menurut Pandji Anoraga Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Oleh Ernest J. McCormick Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadiwiryono motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan

dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

Sedangkan menurut McClelland (dalam teori kebutuhan berprestasi dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau Need for Achievement (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Selanjutnya Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan. Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil, sebagai

kondisi terjadi pada diri seseorang karena adanya motivasi untuk berprestasi

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya

6. Jenis – jenis Motivasi

Terdapat beberapa jenis motivasi yang perlu kalian ketahui, yaitu diantaranya sebagai berikut :

a. Motivasi dari Dalam (Intrinsic Motivation)

Motivasi intrinsik adalah sebuah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh serangkaian faktor motivasi yang muncul sendiri tanpa adanya pengaruh orang lain karena mereka ingin mencapai tujuan tertentu.

b. Motivasi dari Luar (Extrinsic Motivation)

Motivasi ekstrinsik merupakan sebuah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh serangkaian faktor pendorong yang berasal dari luar diri untuk mencapai tujuan yang bermanfaat bagi mereka.

7. Tingkatan-tingkatan Motivasi

Teori tingkatan motivasi sesungguhnya berasal dari teori hirarki motivasi yang dikembangkan oleh Masl. Teori ini menyatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam kehidupan manusia yang berdasarkan dengan hierarki mereka, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu diantaranya adalah :

a. Kebutuhan Psikologi (Physiological Needs)

Kebutuhan psikologi atau Physiological Needs yaitu salah satu kebutuhan manusia yang terdiri dari udara, makanan, minuman, pakaian, perumahan dan kebutuhan hidup lainnya. Kebutuhan ini disebut juga sebagai kebutuhan fisiologis atau kebutuhan primer. Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya

bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual

b. Kebutuhan rasa aman (Safety Needs)

Kebutuhan atas perasaan mana atau safety Needs merupakan sebuah kebutuhan akan rasa aman dari berbagai kekerasan fisik dan psikologis, misalnya seperti lingkungan yang terhindar dari polusi, adanya perlindungan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja serta tanpa adanya berbagai risiko kejahatan.

c. Kebutuhan Untuk Dikenal (Esteem Needs)

Maslow mengatakan bahwa setelah seseorang memenuhi kebutuhan fisiologis, keselamatan, dan sosialnya, kemudian dia juga berharap untuk dikenali oleh orang lain, untuk memiliki reputasi dan kepercayaan yang baik, serta memiliki hak untuk dihargai oleh orang lain.

d. Kebutuhan Sosial (Social Needs)

Kebutuhan sosial atau Social Needs merupakan salah satu kebutuhan yang diartikan sebagai kebutuhan dicintai dan juga mencintai seseorang. Karena manusia adalah makhluk sosial, maka setiap orang yang hidup di dunia ini berhak untuk memiliki keluarga dan juga teman

e. Kebutuhan Membangun Relasi (Self-Actualization)

Menurut Maslow, kebutuhan ini adalah persyaratan yang paling tinggi, karena kebutuhan untuk realisasi diri merupakan salah satu kebutuhan atau keinginan individu untuk memenuhi ambisi pribadinya.

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional.

Motivasi dalam organisasi bertujuan untuk mendorong semangat para anggota organisasi, meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan menciptakan kesejahteraan organisasi agar tercapai tujuan organisasi dengan baik. Motivasi sangatlah berpengaruh terhadap keberlangsungan akan kehidupan, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam iklim organisasi. Faktor yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi antara lain adalah :

1. Budaya

Budaya organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk anggota organisasi yang berada dalam hirarki organisasi. Norma tersebut dapat terlihat dari kebiasaan-kebiasaan rutinitas yang diterapkan dari organisasi. Budaya organisasi mampu menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi tetapi dapat pula menjadi faktor utama kegagalan organisasi. Budaya ini berbeda-beda tiap organisasi, ada organisasi yang memiliki budaya yang kuat dan ada pula yang memiliki budaya organisasi yang lemah. Budaya organisasi banyak berpengaruh pada pola perilaku dalam bidang :

1. Nilai-nilai perusahaan (masalah baik-buruk, masalah etika)
2. Suasana organisasi (bagaimana orang merasa dan beraksi)
3. Gaya kepemimpinan dalam melakukan wewenang.
4. Pemberian Upah

Menurut Schermerhorn salah satu kunci yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan motivasi adalah melalui imbalan yang bernilai dan berkaitan dengan kemajuan kinerja yang harus didistribusikan secara adil

2. Kepemimpinan

Jika dilihat pada konteks kepemimpinan hal yang saling terkait adalah adanya unsur kader penggerak, adanya peserta yang digerakkan, adanya komunikasi, adanya tujuan organisasi dan adanya manfaat yang tidak hanya dinikmati oleh sebagian anggota. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, dan interaksi antar kelompok.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi yang berpengaruh terhadap motivasi pada pelaku organisasi.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik

dari individu yang bersifat khas yang terdiri 12 faktor yaitu:

1. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
2. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menika
4. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
5. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Semakin lama seseorang bekerja ada

kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

6. Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain
7. Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.
8. Kemampuan belajar, Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.
9. Nilai-nilai yang dianut, Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.
10. Sikap, merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

11. Kepuasan kerja, adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.
12. Kemampuan, dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menghadapi masalah.

ANALISA DATA

Bahwa dalam rangka menganalisis data hasil penelitian lapangan, maka pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model analisis atau desain kualitatif, dengan pendekatan ini maka data lapangan dapat dianalisis serta diinterpretasikan sesuai dengan hasil penelitian lapangan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, menunjukkan bahwa pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja bagi pegawai dilingkungan Kantor Urusan Agama dan Balai Nikah Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual, memberikan dampak yang sangat positif dan signifikan, terhadap beberapa hal, yakni :

1. Secara kualitatif maupun kuantitatif pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai, melalui tambahan peningkatan pendapatan
2. Bahwa terjadi peningkatan kinerja pegawai sebagai dampak langsung dari pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja tersebut, hasil penelitian memperlihatkan adanya perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai sebagai konsekuensi logis terhadap proses pemberian motivasi terutama yang bersifat motivasi eksternal. Hasil penelitian memperlihatkan pula bahwa pegawai sangat merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tanpa melihat sebagai beban, melainkan sebagai tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan

B. Pembahasan

Pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif, terutama dilingkungan Kantor Urusan Agama dan Balai Nikah Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual, tunjangan kinerja sesungguhnya merupakan pemberian tambahan pendapatan bagi pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, disamping itu pemberian tunjangan kinerja juga berdampak positif terhadap tingkat

kesejahteraan pegawai, hasil penelitian memperlihatkan bahwa pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu sumber motivasi sekaligus sebagai sumber inspirasi bagi pegawai, khususnya pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual, pegawai melalui tunjangan kinerja sangat termotivasi untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan beban kerja yang diberikan kepadanya sesuai dengan rentang waktu yang ditetapkan, dan juga pada lain sisi tidak terlihat lagi adanya tugas atau pekerjaan yang tertunda

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini antara lain :

1. Pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk tambahan pendapatan yang diberikan oleh pemerintah kepada pegawai sebagai stimulus bagi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya
2. Pegawai atau aparatur sipil negara (ASN) terutama dilingkungan Kantor Urusan Agama dan Balai Nikah Kecamatan Pulau Dullah

Utara Kota Tual melalui pemberian tunjangan kinerja, sangat termotivasi untuk menyelesaikan berbagai tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya

3. Pemberian tunjangan kinerja selain memotivasi peningkatan kinerja pegawai, juga berkorelasi positif terhadap peningkatan tingkat kesejahteraan pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Perpres Nomor 19 Tahun 2025
tentang Penetapan Tunjangan Kinerja
ASN

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023
tentang Aparatur Sipil Negara