

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN TINGGI TANJUNG KARANG

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE BENEFITS ON EMPLOYEE PERFORMANCE TANJUNG KARANG HIGH COURT

*Yulita Silvianti Basyrie¹, Ahiruddin², Junaidi³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : yulitasilviba@gmail.com

Abstrak

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji Pengaruh Motivasi kerja dan Tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Pada Pengadilan Tinggi Tanjung Karang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sampling dengan jumlah responden sebanyak 93 pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi Pengaruh sebesar 69,5%. Selanjutnya Tunjangan kinerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi Pengaruh sebesar 65,4%. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat Pengaruh positif antara Motivasi kerja dan Tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya Pengaruh kedua variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 72,6%, sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi kerja , Tunjangan kinerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

Performance is generally defined as a person's success in carrying out a job. Employee performance is the work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him. Employee performance includes the quality and quantity of output as well as reliability at work. Employees can work well if they have high performance so that they can produce good work as well. With the high performance of employees, it is hoped that organizational goals can be achieved. The purpose of research in this thesis is to examine the effect of work motivation and performance allowances on employee performance at the Tanjung Karang High Court. This study uses a sampling research method with the number of respondents as many as 93 employees. The analysis is used using quantitative analysis and data processing using the SPSS program. The results showed that work motivation had a positive effect on employee performance with a contribution of 69.5% influence. Furthermore, performance allowances also have a positive effect on employee performance with a contribution of 65.4% influence. The regression test shows that together there is a positive influence between work motivation and performance allowances on employee performance. The magnitude of the influence of the two variables X_1 and X_2 on Y is 72.6%, the remaining 27.4% is influenced by other variables outside this study.

Keywords : Work Motivation, Performance Allowances And Performance

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan yang ada pada suatu organisasi atau instansi tertentu.

Oleh karena itu, diperlukan adanya pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangat penting. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah diterapkannya motivasi kerja dan pemberian insentif yang sesuai.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, dengan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, selain itu akan meningkatkan kebahagiaan pegawai karena evaluasi pekerjaan ini

memungkinkan pegawai untuk lebih memajukan, mengembangkan dan memberikan penghargaan kepada pegawai. pencapaian, jika tidak, karyawan yang kurang optimal dapat dikurangi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Suatu pekerjaan yang memiliki persyaratan tertentu yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan disebut juga standar pekerjaan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Pemberdayaan kerja bagi karyawan tidaklah penting, karena pemberdayaan kerja dapat membimbing dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi adalah seperangkat alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang menggambarkan energi, arah, dan komitmen seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati tetapi sesuatu yang dapat diekspresikan karena perilaku yang dapat diamati. Motivasi juga merupakan sesuatu yang membuat seseorang senang melakukan pekerjaan.

Untuk itu motivasi kerja dalam arti bekerja sering disebut sebagai penggerak kepuasan kerja. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu organisasi adalah motivasi karyawan. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu yang memotivasi tindakan tersebut. Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian modal kerja. Pekerjaan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga

karyawan senang bekerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan memberikan insentif yang melebihi gaji tetap.

Kinerja sering diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu tugas. Kinerja kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan serta keandalan pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika kinerjanya tinggi sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang baik. Dengan kinerja pegawai yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Di sisi lain, tujuan organisasi sulit atau tidak mungkin dicapai ketika karyawan tidak berkinerja baik, sehingga mereka tidak bisa mendapatkan pekerjaan yang baik

Dalam peristiwa di Pengadilan Tinggi Tanjungkang, penulis mengamati bahwa pencapaian kerja pegawai kurang baik, seperti pencapaian tujuan yang kurang baik dan hasil kerja yang tidak memenuhi standar. Motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja masih rendah. Keadaan ini terlihat pada menurunnya pelaksanaan kerja pegawai, masih ada pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaan. Misalnya pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan tidak dilakukan secara langsung oleh karyawan tetapi lebih mengutamakan hal-hal dari karyawan tersebut. Karena menurut keterangannya, pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Selain itu, masih ada karyawan yang datang terlambat, sering berbicara pada jam kerja dan pulang

lebih awal. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tujuan untuk penyelesaian setiap program dan kegiatan. Untuk mendukung kinerja pegawainya, Pengadilan Tinggi Tanjung Karang telah menerapkan sistem pemberian tunjangan kinerja kepada pegawainya seperti saat ini.

Salah satunya adalah pemberian tunjangan kinerja hingga kompensasi pekerja. Tunjangan kinerja ini tidak hanya dari segi materi tetapi juga dari segi promosi. Jika karyawan mampu bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan menata kembali pekerjaan sehingga karyawan memiliki lebih banyak pilihan dan wewenang untuk menjalankan tugasnya. Pemberian tunjangan bagi pegawai yang dinilai kurang berprestasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tunjangan kerja yang diterima pekerja tampaknya tidak berpengaruh pada hasil kerja pekerja yang sering tertunda.

Tidak ada komitmen nyata untuk menerima tunjangan kerja saat ini. Karyawan yang rajin dan karyawan yang tidak memahami tanggung jawab pekerjaannya menerima jumlah tunjangan kinerja yang sama. Pemberian tunjangan kinerja saat ini didasarkan pada grade dan level pegawai di Pengadilan Tanjung Karang. Upaya-upaya yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Tanjung Karang dalam meningkatkan pemberdayaan pekerja dan pemberian tunjangan kerja sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja.

KAJIAN TEORI

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau menggerakkan”. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Hasibuan (2013:141) “Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Fahmi (2016:190) “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93) “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dapat disimpulkan bahwa pentingnya motivasi karena motivasi adalah keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pengertian Tunjangan Kinerja

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:191) bentuk kompensasi berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesempatan kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan. Tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja.

Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Menti dan Staf Ahli. Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan

yang I ayak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan Penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Najoon, 2018:12).

Pengertian Kinerja

Kata “*performance*” dalam bahasa Inggris dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo (2014:7) “kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses”.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan”. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak

tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2014) meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada ide bahwa sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus-menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian (Kamus Bahasa Indonesia). Menurut Supriyanto (2015) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Selain itu obyek penelitian dapat diartikan sebagai pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun Obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi: (1) motivasi kerja (2) tunjangan kinerja, dan (3) kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tinggi Tanjung Karang.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan

ungkap dengan masin-masing alat antara lain:

- Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian.
- Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden.

Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya. Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2012) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mangambil sampel sebesar 10%, 15% dan seterusnya dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi.

Dengan dasar tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi, sehingga dalam penelitian populasi ini responden berjumlah 95 pegawai dan sampel yang digunakan 93 pegawai karena kepala pengadilan dan peneliti tidak dijadikan sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Tinggi Tanjung

Karang menggunakan hasil perhitungan program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil survei, koefisien determinasi kinerja motivasi kerja dihitung sebagai berikut.

Tabel. Koefisien Determinasi Motivasi kerja terhadap Kinerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change in R Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.833 ^a	.695	.691	4.77620	.695	206.878	1	91	.000

a. Predictors: (Constant), x1

Koefisien determinasi (KD) = $R^2 = 0,695 = 69,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) menjelaskan 69,5% variasi perubahan variabel kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Tanjung Karang (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dan tidak dilampirkan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebagai berikut.

Tabel. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.100	2.035		4.473	.000
X1	.745	.052	.833	14.383	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai t-hitung sebesar 14,383. Dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi 1,66140, kami menyimpulkan bahwa $t_{hitung} = 14,383 > t_{tabel} = 1,66140$. Ha yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja Pengadilan Tinggi Tanjung Karang (Y) diterima. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

1	(Constant)	9.208	2.222		4.144	.000
	X2	.750	.057	.808	13.101	.000

a. Dependent Variable: y

Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Tinggi Tanjung Karang adalah $Y = 9,100 + 0,745X1$, dan setiap kali variabel motivasi kerja meningkat satu poin, maka Variabel kinerja Pengadilan Tinggi Tanjung Karang meningkat sebesar 0,745 poin.

b. Perhitungan Pengaruh Motivasi kerja(X₁) dan Tunjangan kinerja(X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS, untuk variabel kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Tanjung Karang (Y), variabel motivasi kerja (X1) dan tunjangan kinerja (X2) dihitung secara bersama-sama (simultan) sebagai berikut:

Tabel. Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

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	.852 ^a	.726	.720	4.54734	.726	119.308	2	90	.000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Korelasi antara motivasi kerja dengan bonus kinerja adalah 0,852 yang berarti ketiga variabel memiliki hubungan positif yang sangat kuat. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan tunjangan kinerja maka semakin tinggi kinerjanya, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan tunjangan kinerja maka kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Tanjung Karang semakin rendah.

Koefisien determinasi (KD) = $R^2 = 0,726 = 72,6\%$. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja dan bonus kinerja adalah menjelaskan 72,6% variabel kinerja, dan sisanya 27,4%

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi antara motivasi kerja dan kinerja dikatakan = 69,5%. Pengujian hipotesis parsial dengan uji-t (tests) menghasilkan nilai thitung = 14,383 dan thitung 14,383 > ttabel 1,66140 antara motivasi kerja dengan kinerja. Persamaan regresi antara motivasi kerja dengan kinerja Pengadilan Tinggi Tanjung Karang adalah $Y = 12,826 + 0,745X1$, yang menunjukkan bahwa variabel kinerja Pengadilan Tinggi Tanjung Karang meningkat dengan setiap kenaikan 1 poin pada variabel motivasi kerja meningkat. dari = 0,745 poin.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa margin kinerja merupakan salah satu faktor peningkatan kinerja. Koefisien determinasi antara tunjangan kinerja (X2) dan kinerja (Y) adalah 65,4%. Pengujian hipotesis parsial dengan uji-t (tests) menghasilkan nilai thitung antara toleransi kinerja = 13,101 dan thitung 13,101 > ttabel 1,66140. Persamaan regresi antara tunjangan kinerja dengan kinerja Pengadilan Tinggi Tanjung Karang adalah $Y = 16,430 + 0,750X2$, yang menunjukkan bahwa variabel kinerja Pengadilan Tinggi Tanjung Karang meningkat dengan setiap kenaikan 1 poin pada variabel tunjangan kinerja meningkat turun menjadi 0,750.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan tunjangan kinerja (X2) pegawai Pengadilan Tinggi Tanjung Karang berpengaruh terhadap kinerjanya sebesar 72,6%. Pengujian

hipotesis gabungan dengan uji-f (pengujian) menghasilkan $t_{hitung} = 119,308$ dan $t_{hitung} 119,308 > t_{tabel} 3,10$ antara motivasi kerja dan tunjangan kinerja untuk kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan tunjangan kinerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, dan semakin tinggi kedua faktor tersebut maka semakin baik kinerjanya.

KESIMPULAN

Adapun simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dalam penelitian ini, kami berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama bahwa “motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat kontribusi sebesar 69,5%”.
2. Pengujian kedua menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Tanjung Kallang, dengan persentase 65,4%.
3. Pada pengujian hipotesis ketiga motivasi kerja dan bonus kinerja secara simultan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Tanjung Karang, dengan pengaruh simultan sebesar 72,6% dan sisanya sebesar 27,4%, maka dapat disimpulkan bahwa dipengaruhi oleh faktor. Jadi kita bisa menerima hipotesis ketiga.

Dari kesimpulan diatas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berdasarkan tanggapan responden yang paling rendah adalah “Saya menginginkan suatu jabatan diantara jabatan-jabatan di kantor”. Setiap karyawan

menginginkan jenjang karir yang baik, pimpinan kantor memberikan ruang yang cukup bagi karyawan staf untuk mengembangkan karir mereka dan mendorong mereka untuk menduduki posisi sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk melakukannya.

2. Untuk variabel tunjangan kinerja, tunjangan kinerja selalu direalisasikan tepat waktu, berdasarkan tanggapan responden yang paling rendah. Pembayaran tunjangan adalah hak yang sangat dinanti bagi karyawan dan harus dibayar tepat waktu, dan jika keterlambatan pembayaran menjadi masalah, karyawan akan termotivasi untuk bekerja.
3. Variabel kinerja karyawan yang harus didasarkan pada jawaban responden terendah adalah: Dalam pekerjaan saya, saya selalu menggunakan waktu yang tersedia untuk saya sebaik mungkin. Setiap karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan bekerja secara efektif tanpa membuang waktu. Kami membutuhkan bantuan Anda untuk mempercepat penyelesaian tugas dan kewajiban ASN di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Abdul Rahman. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media. Group.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fitria, Ferida Ning, dkk, 2017. Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 48 No.1 Juli 2017, Hal.195-201
- Gan Gan Giantika. 2012. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Collection Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Jakarta Timur.
- Hardani, Liza, Ahmad Alim Bachri dan Dahniar, 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, No.1 Februari 2016, Hal. 23-37.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Mathis. L, Robert & Jackson. H, John. 2014. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Najoan, Jecqueline Fritzie, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere, 2018. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Minahasa, Jurnal Sosio Ekonomi, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018, Hal.11- 24 Hal.
- Ni Gusti Putri Citta Suci. 2015. Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Mentri dan Staf Ahli
- R.A. Rodia Fitri Indriani. 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kaldu Sari Nabati Palembang. Sumatera Selatan.
- Ruky, Ahmad. 2016. Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji dan Remunerasi. Jakarta : PT. Intipesan Pariwara.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. 2012. Pengantar Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta : Pustaka Karya.

- Sugiyono. 2016. Cetakan kelima, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabetta. Bandung.
- Supriyanto. 2015. *Metodologi Riset Bisnis*. PT. Indeks. Jakarta.
- Sutanto, H. 2017. *Manajemen Investasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*,. Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Wirjana, M.S.W., dan Susilo Supardo. 2017. *Kepemimpinan*,. Dasar-dasar dan Pengembangannya, Yogyakarta, Andi Offset.