

DAMPAK PEMBERIAN TUNJANGAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN CABANG DI JAKARTA SELATAN

Putri Andini¹

ap.putriandini@gmail.com

Urfanul Aulia²

Ur_aulia@gmail.com

Raga Aquino³

Raqasetya77@gmail.com

Aminul Fitri⁴

aminul.qip1974@gmail.com

Universitas Banten¹⁻⁴

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of allowances and work motivation on the performance improvement of employees in the Banking sector at the South Jakarta Branch. The type of research conducted is explanatory, with data collection using a questionnaire, and the sampling technique employed is saturated sampling with a sample size of 55 employees. The analysis method utilized is quantitative analysis. The partial test results indicate a positive and significant influence of allowances on employee performance, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, both allowances and work motivation simultaneously have a positive and significant impact on employee performance..

Keywords: Allowances, Motivation, Employee Performance, Banking, South Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tunjangan dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan pada Perbankan di Cabang Jakarta Selatan. Adapun type penelitian ini adalah *explanatory*, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel 55 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil uji secara parsial bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga secara simultan tunjangan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Tunjangan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mengelola sumber daya manusia merupakan bagian integral karena orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja perusahaan saat ini dan masa depan (Escolar-Jimenez et al., 2019). Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia (Rahadi, 2010).

Menurut (Pratama & Hermina, 2022) kinerja merupakan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu tertentu dalam kurun waktu serta memenuhi kriteria kinerja. Peningkatan kinerja organisasi sangat ditentukan oleh tingkat pekerjaan. Kinerja pegawai didukung oleh tunjangan kinerja dan motivasi kerja (Mudhofar, 2021). Selanjutnya menurut (Subroto et al., 2022) bahwa motivasi kerja dan tunjangan kerja sebagai faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tunjangan kinerja adalah satu faktor yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja sehingga memotivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja (Pratama & Hermina, 2022). Faktor motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Ketika karyawan kurang diberikan motivasi, maka kinerja karyawan akan menurun (Wijaya & Andreani, 2015)

Menurut (Zameer et al., 2014) bahwa motivasi sangat penting bagi setiap organisasi, baik publik maupun swasta. Peran yang dimainkannya sangat penting bagi keberhasilan setiap motivasi organisasi, apapun sifatnya. Menurut (Wijaya & Andreani, 2015) semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja.

Salah satu bank cabang di Jakarta Selatan fenomena yang berkaitan dengan tunjangan seperti masih rendahnya karyawan yang mendapatkan tunjangan cuti berbayar, perbedaan tunjangan *frontliner* yang diberikan oleh perusahaan, realisasi pemberian tunjangan *overtime* oleh perusahaan, dan tidak adanya system yang jelas dan konsisten serta berkesinambungan agar sistem pemberian tunjangan yang diterapkan perusahaan tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan.

Selain itu, karyawan mengeluhkan kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan, seperti tidak adanya tunjangan tambahan dalam diri karyawan, tidak adanya kebutuhan afiliasi dalam diri karyawan serta tidak adanya kebutuhan berprestasi dalam diri karyawan. Sehingga, mengacu pada latar belakang perusahaan perbankan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dalam mencapai Tujuan dan Visi Misi Perusahaan karena kurangnya tunjangan dan motivasi kerja dalam proses kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak termotivasi dalam mencapai tujuan Perusahaan. Perbankan ini harus melakukan inovasi untuk bisa *survive* dan meningkatkan kualitas kerja para karyawannya dan memotivasi para karyawan guna meningkatkan hasil kerja yang lebih optimal. Tujuannya untuk mengetahui berapa besar pengaruh tunjangan dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tunjangan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016) bahwa tunjangan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut (Munajah, 2019) tunjangan adalah program untuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara material maupun non-material yang bersifat tidak langsung dan sebagai bentuk imbalan jasa perusahaan kepada tenaga kerja diluar gaji atau upah, seperti pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pension dan lain-lain

Menurut (Wibowo, 2014) menjelaskan disamping upah dan gaji serta *insentif* kepada karyawan dapat diberikan *benefits* atau tunjangan. Bentuk *benefits* nya dapat berupa *retirement plan* atau *cafeteria benefits plan*. *Retirement plans* merupakan rencana pensiun pekerja, metodenya bisa berbeda-beda, bentuknya dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayarannya dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi di antara keduanya. Sementara itu, *cafeteria benefit plans* merupakan suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan jumlah batas jumlah tertentu pekerja, tetapi mereka boleh memilih variasi dari bentuknya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2012) merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan

kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan *standart* kinerja yang ditetapkan. Menurut (Rivai et al., 2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2016) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya pengertian kinerja menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun”.

Tujuan penilaian kinerja yaitu untuk mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, serta memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yg sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti melakukan pengumpulan data melalui kuesioner di salah satu Bank Cabang di Jakarta Selatan. Adapun untuk pendekatan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Yang menjadi populasi ada karyawan. Bank Cabang di Jakarta Selatan yang berjumlah 55 karyawan. Peneliti menggunakan tipe penelitian *explanatory*. Adapun untuk teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel. 1 Hasil Uji t

Model	B	T	Sig
<i>Constanta</i>	0,434		
Tunjangan kerja (X1)	0,477	4,369	0,000
Motivasi kerja (X2)	0,543	4,877	0,000

Sumber : diolah peneliti

Berdasarkan hasil penelitian variable tunjangan pegawai. Bank Cabang di Jakarta Selatan, maka hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel tunjangan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,477 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,369 lebih besar dari 2,000, dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0.05$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa tunjangan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Iryani et al., 2022) (Saleh & Darwis, 2016) (Agusta & Sutanto, 2013) bahwa tunjangan kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, berdasarkan perhitungan variabel motivasi kerja karyawan Bank di cabang Jakarta Selatan, maka hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,543 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,877 lebih besar dari 2,000, dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0.05$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Gardjito et al., 2014) (Pebrianti, 2013) (Mahardika et al., 2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel.2 Uji F

Model	Mean Square	F	Sig
Regression	195,488	41,660	0,000

Berdasarkan haril tabel diatas bahwa Berdasarkan Uji F yang telah dilakukan, diketahui bahwa Tunjangan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,660 > 3,100$). Dan nilai signifikan (*Sig*) yang diperoleh sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0.05$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel tunjangan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) memiliki pengaruh untuk meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Subroto et

al., 2022) bahwa tunjangan kerja dan motivasi kerja Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan di perbankan harus lebih baik lagi dalam mengelola dan memberikan bentuk tunjangan, agar pegawai lebih giat lagi dalam bekerja. Dan juga dalam memberikan motivasi harus memperbaiki orientasi masa depan untuk para pegawainya, dan perlu dilakukan perbaikan mengenai penekanan biaya dalam bekerja.

PENUTUP

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Uji parsial menunjukkan bahwa tunjangan dan motivasi kerja secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pengaruh tunjangan dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Organisasi harus mempertimbangkan investasi pada faktor-faktor ini untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan..

BATASAN DAN REKOMNDASI

Meski memberikan hasil positif, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti fokus spesifik pada lokasi geografis tertentu dan ukuran sampel yang relatif kecil. Penelitian di masa depan dapat memperluas cakupan dan memasukkan sampel yang lebih besar untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif. Selain itu, metode kualitatif dapat diterapkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman subjektif karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya, 1(3), 9.

Escolar-Jimenez, C. C., Matsuzaki, K., & Gustilo, R. C. (2019). A neural-fuzzy network approach to employee performance evaluation. *International Journal of Advanced Trends in Computer Science and Engineering*, 8(3), 573–581. <https://doi.org/10.30534/ijatcse/2019/37832019>

Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 1–8. <https://doi.org/10.17509/jimb.v2i1.13083>

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.

Iryani, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343–354. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1651>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja grafindo.

Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/187/284>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudhofar, M. (2021). The Effect Of Performance Allowances On Motivation, Employees' Work Achievement and Organizational Performance in Government Offices. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 11(1), 101–110.
<https://doi.org/10.31289/jap.v11i1.4963>
- Munajah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Pebrianti, T. (2013). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-IX*, 20–31.
- Pratama, G. P., & Hermina, N. (2022). The Effect of Performance Allowance and Work Discipline on Employee Performance at the Lembang Agricultural Training Center (BBPP). *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 106–112.
<https://doi.org/10.56457/jimk.v10i1.259>
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai, V., Ramlly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed.). Raja grafindo persada.
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 121–130.
- Subroto, D. E., Fidziah, F., Wandu, D., & Suhaemi, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Man 1 Kota Serang. *Jurnal Economina*, 1(1), 28–34.
<https://doi.org/10.55681/economina.v1i1.18>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Raja grafindo persada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2), 37–45.
<https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Zameer, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298.
<https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>