



**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN, KEPUASAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
*(The Effect of Providing Benefits, Employment Satisfaction and Work
Motivation on Employee Performance)*

Muh. Jamsir Zibuka

muh.jamsir@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Samdin

samdin@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nasrul

nasrul_pdia@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 21-05-2018</p> <p>Disetujui 13-07-2018</p> <p>Dipublikasikan 07-08-2018</p> <hr/> <p>Keywords: <i>provision of allowances, job satisfaction, work motivation and employee performance</i></p> <hr/>	<p><i>This study aims to examine and analyze empirically the effect of providing benefits, job satisfaction and work motivation on employee performance at the Muna Regency Regional Secretariat. This research is explanatory which intends to explain the position of the variables studied and the relationship and influence between one variable and another variable.</i></p> <p><i>The population in this study were all employees at the Muna Regency Regional Secretariat totaling 167 people. Determination of the number of samples in this study using the Slovin formula so that the number of samples was 63 people. This study uses multiple linear regression analysis.</i></p> <p><i>The results showed that: (1) Provision of benefits, job satisfaction and work motivation had a positive and significant effect on employee performance at the Muna Regency Regional Secretariat. For this reason, the first hypothesis in this study was accepted. (2) Provision of benefits has a positive and significant effect on employee performance at the Muna Regency Regional Secretariat. This can be interpreted that employees who receive the benefits also have high performance. For this reason, the second hypothesis in this study was accepted. (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Muna Regency Regional Secretariat. For this reason, the third hypothesis in this study was accepted. (4) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Muna Regency Regional Secretariat. For this reason, the fourth hypothesis in this study was accepted.</i></p>
<p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan didapatkan data bahwa pemberian tunjangan, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja para pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat diidentifikasi bahwa rendahnya kinerja pegawai dikarenakan rendahnya tunjangan, kepuasan kerja dan motivasi pegawai dalam bekerja. Pemberian tunjangan tambahan kepada pegawai diharapkan menjadi salah satu faktor peningkatan kesejahteraan pegawai yang secara langsung berimbas pada peningkatan kinerja kerja pegawai. Besaran tunjangan yang berbeda antara golongan pegawai, antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah tingkat I dan II, berdampak pada tidak meratanya tunjangan. Hal ini menjadi masalah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna.

Kecilnya tunjangan pegawai menimbulkan ketidakpuasan atas hasil kerja yang diterima sehingga memberikan efek negatif terhadap motivasi kerja sehingga memberikan penurunan kinerja pegawai itu sendiri, hal ini dapat terbukti dari pegawai kurang gairah dalam melaksanakan tugas sehingga pelaksanaan tugas tidak sesuai tenggat waktu. Menurunnya motivasi pegawai terhadap pelaksanaan kegiatan merupakan cerminan dari penurunan kinerja pegawai. Keseluruhan tindakan indisiplin tersebut membawa dampak negatif yakni keterlambatan pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena empirik lainnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai yaitu masih adanya pegawai yang merasa tidak puas atas pemberian tunjangan yang diberikan oleh pimpinan sehingga motivasi kerja pegawai masih kurang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu juga motivasi pegawai yang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang menganggap tidak semua pekerjaan yang diberikan merupakan pekerjaan penting sehingga sebagian pegawai menunda untuk menyelesaikan pekerjaan, masih adanya pegawai yang menganggap tugas yang diemban tidak sesuai dengan jabatan yang di emban.

Selain itu juga masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang kantor sebelum waktunya. Disamping itu pada saat jam kerja sedang berlangsung masih terlihat beberapa pegawai yang tidak bekerja entah karena tidak ada pekerjaan atau karena memang sengaja untuk tidak bekerja, disamping itu pada saat jam kerja masih terlihat beberapa pegawai yang meninggalkan kantor dan lambatnya respon terhadap suatu pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna belum berjalan dengan baik sehingga perlunya untuk dilakukan perbaikan-perbaikan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: pengaruh pemberian tunjangan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna.

II. TINJAUAN LITERATUR

Anwar Prabu Mangkunegara (2005) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Flippo (2005) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja agar dapat berfungsi maksimal dalam melaksanakan fungsi-fungsi organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Konsep Pemberian Tunjangan

Manullang (1996) mengemukakan bahwa pada dasarnya indikator pengukuran insentif dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Insentif Finansial
 - a. bonus, adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa yang diberikan secara ikatan dimasa datang dan diberikan kepada pegawai yang berhak menerimanya.
 - b. Komisi, adalah jenis komisi yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi.
2. Insentif non Finansial
 - a. Pemberian pujian secara lisan maupun tertulis
 - b. Ucapan terima kasih secara formal maupun tidak formal
 - c. Pemberian penghargaan

Konsep Kepuasan Kerja

Smith *et al.*, dalam Sulamah (2012:40) mengembangkan pengukuran kepuasan yang sekaligus menjadi acuan pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini. Ukuran dimaksud meliputi :

1. Kepuasan terhadap tugas/pekerjaan merupakan kepuasan bagi seseorang karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan dan tugasnya.
2. Kepuasan terhadap supervise atasan langsung merupakan kepuasan karyawan terhadap bimbingan, arahan dan pengawasan pimpinan (atasan langsung) dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan.
3. Kepuasan terhadap imbalan tugas merupakan kepuasan seseorang terhadap keseluruhan imbalan, baik secara financial maupun non financial yang diterimanya sebagai imbalan jasa atas tugas/pekerjaan yang dilakukan/diembannya.
4. Kepuasan kesempatan promosi merupakan kepuasan seseorang terhadap kebijakan dan prosedur promosi jabatan yang tersedia dan memungkinkan ia dapat memperoleh promosi jabatan sesuai dengan harapannya.
5. Kepuasan terhadap rekan sekerja merupakan kepuasan karyawan terhadap hubungan, dukungan, dan kerjasama dengan rekan sekerjanya.

Konsep Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi dalam penelitian ini adalah mengacu pada pendapat Mc. Celeland yang dikutip oleh Schermerhorn (2001) yaitu:

- a. Kebutuhan prestasi merupakan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas secara baik dengan ekspektasi imbalan prestasi;
- b. Kebutuhan berafiliasi merupakan sikap karyawan dalam melaksanakan hubungan kerja dengan mitra ataupun pihak luar yang bertujuan untuk pencapaian kinerja secara maksimal;
- c. Kebutuhan kekuasaan merupakan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mampu mengaplikasikan pekerjaan tersebut terhadap orang lain.

Konsep Kinerja Pegawai

Parameter yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan. Definisi operasional dari indikator-indikator tersebut adalah sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan pasal demi pasal dalam PP No.46 Tahun 2011.

a. Orientasi Pelayanan

Yang dimaksud dengan “Orientasi pelayanan” adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. Konsep orientasi pelayanan erat kaitannya dengan orientasi pasar. Bila orientasi pasar menekankan aspek praktek, kebijakan, dan prosedur layanan sebuah orientasi pelayanan lebih berfokus pada penyesuaian antara kapabilitas unit organisasi dan

kebutuhan pelanggan dalam rangka mencapai tujuan kerja bisnis (Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra (2005:39).

b. Integritas

“Integritas” didefinisikan sebagai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan definisi lain dari integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Integritas berarti kita melakukan apa yang kita lakukan karena hal tersebut benar dan bukan karena sedang digandrungi orang atau sesuai dengan tata krama. Gaya hidup, yang tidak tunduk kepada godaan yang memikat dari sikap moral yang mudah, akan selalu menang.

c. Komitmen

“Komitmen” merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Stephen Jaros dalam Meyer dan Herscovitch (2001, p. 301) mendefinisikan bahwa komitmen adalah "kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target". Karyawan berteori mengalami gaya ini dalam bentuk tiga basis, atau pola pikir: afektif, normatif, dan keberlangsungan, yang mencerminkan ikatan emosional, kewajiban, dirasakan dan biaya hangus dalam kaitannya dengan target masing-masing.

d. Disiplin

“Disiplin” adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kepada rasa tanggungjawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan ditempat karyawan itu bekerja (Harlie 2010).

e. Kerjasama

“Kerjasama” diartikan sebagai kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kerja sama adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerja sama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan.

Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan bersama, kerja sama memberikan manfaat yang besar bagi kerja tim. Biasanya organisasi berbasis kerja tim memiliki struktur yang ramping. Oleh sebab itu, organisasi akan bisa merespons dengan cepat dan efektif lingkungan yang cepat berubah.

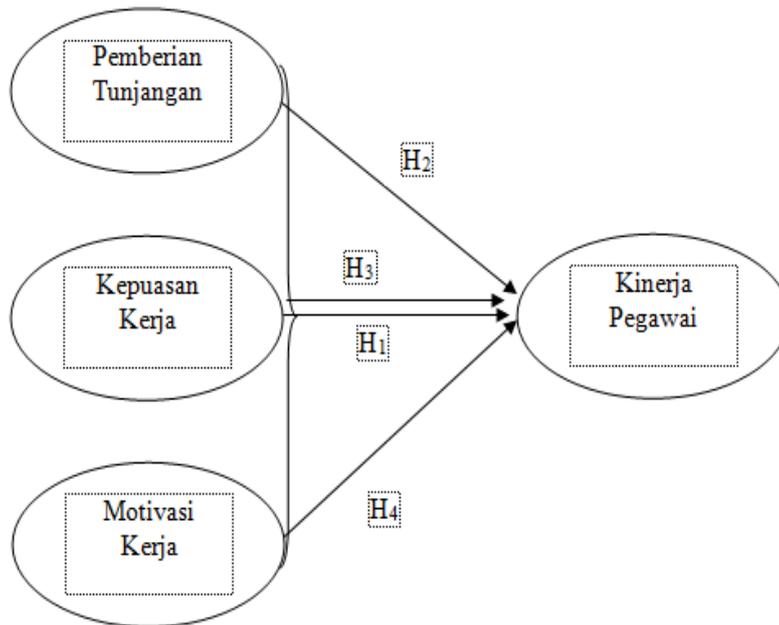
f. Kepemimpinan

Berikutnya, aspek “kepemimpinan” yang diperuntukkan bagi pejabat struktural didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Moejiono, 2002). Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Hubungan antara variable pemberian tunjangan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai

Pemberian tunjangan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut dapat nyatakan dalam suatu kerangka konseptual berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa pemberian tunjangan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1. Pemberian tunjangan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa pemberian tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2. Pemberian tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Jenis desain penelitian ini termasuk dalam *ex-post facto*. Dalam penelitian *ex-postfacto* tidak ada kelompok kontrol atau kegiatan *pre tes*.

Lokasi penelitian adalah di pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Total pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna adalah 167 pegawai. Peneliti mempertimbangkan menarik sampel sebanyak 63 orang responden. Penentuan sampel studi ini menggunakan teknik *cluster random sampling*. Strata dilakukan berdasarkan bidang/unit kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan data yang diperoleh dari identifikasi data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna masih dalam kategori usia muda. Jenis kelamin pegawai didominasi wanita. Jenjang pendidikan didominasi sarjana, masa kerja didominasi diatas 10 tahun.

Gambaran data tanggapan responden dari hasil penelitian mengenai keempat variabel laten yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kusioner, maka kondisi objektif untuk variabel pemberian tunjangan yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 2 (dua) indikator, yakni: (1) insentif finansial dan (2) insentif non finansial. Pemberian tunjangan yang dirasakan oleh responden berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor penilaian untuk variabel pemberian tunjangan sebesar 4,14, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa pemberian tunjangan yang diberikan oleh pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Muna kepada pegawai sudah baik. Namun masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Faktor penyebab pegawai merasa pemberian tunjangan yang diberikan oleh pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Muna belum cukup baik adalah masih adanya pegawai yang mempersepsikan rendah terhadap indikator pemberian tunjangan diantaranya adalah pegawai merasa tidak menerima pemberian bonus yang baik setiap kali melakukan prestasi dalam pekerjaan, pegawai merasa tidak ada kebijakan terkait pemberian komisi oleh pimpinan secara merata yang pada akhirnya mampu memacu pegawai untuk bekerja lebih baik, serta pegawai merasa pimpinan tidak mengapresiasi kerja bawahan dengan memberikan pujian.

Kondisi objektif untuk variabel kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) indikator, yakni: (1) kepuasan terhadap tugas/pekerjaan, (2) kepuasan terhadap supervisi atasan langsung, (3) kepuasan terhadap imbalan tugas, (4) kepuasan kesempatan promosi dan (5) kepuasan terhadap rekan sekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muna berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor penilaian untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,15, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna sudah baik. Namun masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Faktor penyebab pegawai merasa kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna belum cukup baik adalah masih adanya pegawai yang mempersepsikan rendah terhadap indikator kepuasan kerja diantaranya adalah pegawai merasa pimpinan tidak membuat kebijakan-kebijakan prosedur kerja yang dapat memberikan kepuasan bagi pegawai, pegawai merasa pimpinan tidak menilai pekerjaan yang pegawai lakukan secara objektif, pegawai tidak puas dengan apa yang diperoleh sebagai imbalan dari

tugas/pekerjaan selama ini, kesempatan promosi jabatan yang diberikan selama ini tidak dapat memberikan kepuasan bagi pegawai, serta pegawai tidak puas atas perlakuan/dukungan rekan sekerja selama ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kusioner, maka kondisi objektif untuk variabel motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator, yakni: (1) kebutuhan prestasi, (2) kebutuhan afiliasi dan (3) kebutuhan kekuasaan. Pada umumnya motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna cukup baik yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai skor untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,11. Namun masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju..

Faktor penyebab pegawai merasa motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna belum cukup baik adalah masih adanya pegawai yang merasa pimpinan tidak memotivasi pegawai untuk berprestasi dalam bekerja, masih ada pegawai yang merasa tidak mendapat motivasi dari teman rekan kerja dan pimpinan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta pimpinan tidak memberikan kesempatan kepada setiap pegawai dalam mengembangkan karir.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kusioner, maka kondisi objektif untuk variabel kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 4 (empat) indikator, yakni: (1) orientasi pelayanan, (2) integritas, (3) disiplin dan (4) kerjasama. Pada umumnya kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna sudah baik yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai skor untuk variabel kinerja pegawai sebesar 4,10. Namun masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Faktor penyebab pegawai merasa kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna belum cukup baik adalah masih adanya pegawai yang belum memiliki pengetahuan tentang cara memberikan pelayanan, masih ada pegawai yang tidak memiliki sikap yang baik dalam bertindak di dalam organisasi, pegawai tidak memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, serta masih ada pegawai yang dalam bekerja tidak memiliki sikap kerjasama yang baik.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi (β)	t _{Hitung}	t _{Signifikan}	Keterangan
Pemberian Tunjangan (X ₁)	0,799	7,034	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,370	3,779	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X ₃)	0,219	2,554	0,013	Signifikan
Konstanta (β_0) = 3,133 dengan t signifikan 0,018				N = 63 $\alpha = 0,05$
R = 0,957				
R Square = 0,917				
F _{hitung} = 216,227				
F _{signifikan} = 0,000				
Standar error = 2,202				

Sumber :Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai F_{Hitung} sebesar 216,227 dengan nilai signifikansi sebesar F_{sig} = 0,000 yang berarti bahwa (F_{sig} < 0,05), maka secara statistika variabel pemberian tunjangan (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf kepercayaan 95%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,957 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel pemberian tunjangan (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap

kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,957. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000.

3. Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,917 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel pemberian tunjangan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 91,7% yang artinya bahwa variabel pemberian tunjangan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "Fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh pemberian tunjangan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Atas dasar ini, maka model regresi yang dihasilkan sebagai model penjelas pengaruh pemberian tunjangan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,799 X_1 + 0,370 X_2 + 0,219 X_3 + 2,376$$

Hasil analisis regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Signifikansi pengaruh variabel X_1 (pemberian tunjangan) terhadap Y (kinerja pegawai) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,034 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien β_1 sebesar 0,799 secara statistika berbeda nyata dengan α yang ditetapkan sebesar 0,05. Karena itu variabel pemberian tunjangan (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel pemberian tunjangan (X_1) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna.
2. Signifikansi pengaruh variabel X_2 (kepuasan kerja) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,779 dengan nilai $t_{sig} = 0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien β_2 sebesar 0,370 secara statistika berbeda nyata dengan α yang ditetapkan sebesar 0,05. Karena itu variabel kepuasan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel kepuasan kerja (X_2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna.
3. Signifikansi pengaruh variabel X_3 (motivasi kerja) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,554 dengan nilai $t_{sig} = 0,013 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien β_3 sebesar 0,219 secara statistika berbeda nyata dengan α yang ditetapkan sebesar 0,05. Karena itu variabel motivasi kerja (X_3) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel motivasi kerja (X_3) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah pemberian tunjangan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai F_{hitung} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 216,227 dan nilai F_{sig} sebesar 0,000 ($F_{sig} = 0,000$) berarti nilai $F_{sig} < 0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel X_1 (pemberian tunjangan), X_2 (kepuasan kerja) dan X_3 (motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah pemberian tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai t_{hitung} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 7,034 dan nilai t_{sig} sebesar 0,000 ($t_{sig} = 0,000$) berarti nilai $t_{sig} < 0,05$. Karena itu, secara

parsial variabel X_1 (pemberian tunjangan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai t_{hitung} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 3,779 dan nilai t_{sig} sebesar 0,000 ($t_{sig} = 0,000$) berarti nilai $t_{sig} < 0,05$. Karena itu, secara parsial variabel X_2 (kepuasan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai t_{hitung} pada taraf $\alpha = 0,05$ sebesar 2,554 dan nilai t_{sig} sebesar 0,013 ($t_{sig} = 0,013$) berarti nilai $t_{sig} < 0,05$. Karena itu, secara parsial variabel X_3 (motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian tunjangan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan, kepuasan kerja dan motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberian tunjangan, kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki keterkaitan erat terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Hal ini disebabkan pemberian tunjangan, kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berhubungan dengan psikologis dan emosi pegawai serta diperoleh dari masa kerja yang cukup lama. Hasil dari sikap pegawai yang didasari oleh perilaku kerja pegawai yang berorientasi pada harapan dan keinginan pegawai, kesediaan untuk selalu terlibat, rasa puas terhadap tugas, supervisi atasan dan kesempatan promosi, pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja dan kemampuan menganalisa.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Pemberian tunjangan memiliki keterkaitan erat dengan karakteristik pegawai jika ditinjau dari emosional pegawai. Kebijakan pemberian tunjangan kepada pegawai mempengaruhi sikap kerja pegawai dalam membentuk kedisiplinan kerja, komitmen dan loyalitas pegawai untuk terus memberikan hasil kerja yang berkualitas.

Sesuai hasil pengujian model regresi secara parsial diketahui bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna akan semakin tinggi pula.

Kepuasan memiliki hubungan erat dengan karakteristik pegawai, tingkatan psikologis dan emosi yang dirasakan pegawai pada setiap keputusan yang dilakukan pimpinan memiliki pengaruh besar terhadap perasaan kepuasan dan ketidakpuasan pegawai tersebut. Kepuasan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna pada penelitian ini dilihat dari kepuasan terhadap tugas/pekerjaan, terhadap supervisi atasan, terhadap imbalan tugas, terhadap kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja. Karakteristik pegawai yang tercermin dari sikap profesional dalam bekerja yang dimiliki pegawai dari pendidikan, kemampuan dan pengalaman yang sangat tinggi mampu meningkatkan motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan untuk mengembangkan karirnya melalui promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna.

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada satu organisasi pemerintahan yaitu Sekretariat Daerah Kabupaten Muna, kedepan dapat melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas lagi.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Data yang diperoleh merupakan jawaban langsung dari responden penelitian, sehingga perolehan data pada penelitian ini sangat dipengaruhi oleh persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban atas pernyataan yang diberikan dalam kuesioner.
4. Dalam memberikan jawaban mungkin saja kurang jelas maksud dari pernyataan tersebut, sehingga sangat dimungkinkan ada beberapa jawaban yang agak menyimpang dari tujuan yang seharusnya.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberian tunjangan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pegawai yang menerima pemberian tunjangan dan memiliki kepuasan kerja dan motivasi kerja juga memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pemberian tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pegawai yang menerima pemberian tunjangan juga memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Shadare, Oluseyi, dan Ayo, Hammed T. 2009. Influence of work motivation, Leadership Effectiveness And Time Management of Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative*.
- A, Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Annan Nur. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah*. Makalah (<https://anannur.wordpress.com/2010/07/25/manajemensumber-daya-manusia-di-sekolah/diunduh> tanggal 10 Desember 2014).
- Alex S. *NitiseMITO*. 2001. *Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia*, Jakarta.
- Amins, Achmad*. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Laksbang Press. Indo. Yogyakarta.
- Andi Offset. *Lumbantoruan, Magdalena*. 1992. *Ensiklopedia Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*. Jakarta : Cipta Adi Pustaka.
- Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung, 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

- As'ad. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Edisi. Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Babakus, E dan Boller. 1992. An Empirical Assesment of The SERVQUAL Scale, *Journal of Business Research*, Vol. 67, *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Carman, J.M. 1990. Consumer Perception of Service Quality: An Assessment of The SERVQUAL Dimensions. *Journal of Retailing* , 66(1), Spring, pg. 64-73.
- Cascio, W. F. 1992. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work. Life, Profits*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Finn, D.W., dan Lamb, C.W. 1991. An Evaluation of the SERVQUAL Scales in a Retailing Setting dalam Solomon, R.H. (eds). *Advances in Consumer Research*, 18, Association of Consumer Research, Provo, UT.
- Flippo, E.B. 1984. *Personnel Management*, Singapore :McGraw Hill.
- Gibson, et al., 2000, *Organisasi Edisi kelima*, Jilid 1. Jakarta
- Gome, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. 2001. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University. Press, Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*., Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Ibrahim, 2006, Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. Tesis Manajemen Program Studi Manajemen Universitas Halu Oleo.
- Luthans, Fred, 2006, "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- M. Natsir. 2003. *Metode Penelitian Bandung* : Universitas Padjadjaran Bandung.
- Malayu S.P. *Hasibuan*, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta.
- Malholtra, Naresh, K. 1999. *Marketing Research : An Applied Orientation, Third Edition*. Upper Saddle. Pientice Hall, Inc.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Manullaog. M., Marihot. Manullang. 1996, "Manajemen Personalialia", Ghalia, Jakarta.
- McNeese-Smith, D. , 1996, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment," *Hospital and Health Services Ad* Vol. 41 No. 2, p. 160-175.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2006. *Metode dan tehnik Menyusun Tesis*. Bandung.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sasriati. 2009. "Pengaruh Pemberian Tunjangan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kendari"
- Sedarmayanti*. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sidik. 2015. pengaruh pemberian tunjangan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Konawe
- Simamora*, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta; STIE. YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Solimun, 2002. *Multivariate Analysis : Structural Equation Modelling (SEM)*. Lisrel dan Amos. Malang :Universitas Negeri Malang
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Sulamah. 2012. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Kehutanan Kota Kendari.
- Sulistiyani dan *Rosidah*, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Supranto, J. 1997. *Statistika :Teori dan Aplikasi*. Jilid 2, Edisi ke 5. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno*, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004*. Tentang Pemerintahan Daerah.