

# **PENGARUH KESEJAHTERAAN, KOMPENSASI DAN TUNJANGAN JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KENJERAN KOTA SURABAYA**

Kuswandi.<sup>1</sup>  
Suwarno Endro<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

Perkembangan ICT saat ini yang begitu cepat, perubahan pendidikan, pertumbuhan ekonomi yang berimplikasi terhadap pendapatan masyarakat sekaligus peningkatan daya beli masyarakat. Dengan perubahan seperti yang diuraikan diatas tentunya berdampak pada tuntutan pelayanan disegala aspek yang semakin meningkat, disinilah peran organisasi pada ruang lingkup yang dikelola oleh Pemerintah dituntut agar SDM yang dimiliki supaya lebih produktif, efisien dan efektif dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Sejak diberlakukan otonomi daerah Pegawai yang dipunyai pemerintah terutama pada level kecamatan mampu memberikan pelayanan prima untuk kebutuhan masyarakat. Keluhan-keluhan yang sering kita rasakan dalam pengurusan apa saja yang saat ini menjadikan keluhan dari sebgaiian besar, seperti pelayanan mengurus IMB dimana kurangnya sosialisasi, persyaratan yang rumit, biaya tidak pasti, waktu penyelesaian tidak pasti ini yang menjadi perbincangan ramai di masyarakat. Disinilah perlu adanya peningkatan kualitas pegawai pegawai di Kecamatan Kenjeran melalui diklat-diklat, *workshop*, penempatan pegawai sesuai kemampuan, tranparan, pengetrapan merit sistem yang benar dan tepat sasaran yang berkelanjutan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai ditingkat Kecamatan Kenjeran. Metode penelitian yang digunakan dengan analisis regresi linier berganda dengan program "SPSS for window versi 17.0," dengan Populasi pegawai Kecamatan Kenjeran dengan jumlah sampel 55 orang dan seluruhnya diambil sebagai sampel. Hasil uji statistik memperoleh simpulan bahwa secara parsial kesejahteraan, kompensasi dan tunjangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja.(uji t hitung > t table). Sedangkan secara simultan kesejahteraan, kompensasi dan tunjangan keluarga mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (uji F hitung > F table). Dan kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan. (Nilai F hitung > F table).

Kata kunci : ICT, Kesejahteraan, Kompensasi, Tunjangan dan kinerja.

## **1. PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia sering juga disebut manajemen kepegawaian atau berupaya mengelola kegiatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

---

<sup>1</sup> Kuswandi adalah dosen STIE Mahardhika Surabaya

<sup>2</sup> Suwarno Endro adalah dosen STIE Yapan Surabaya

Perkembangannya, banyak organisasi pemerintahan berupaya mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang efisien, efektif dan produktif. Kenyataannya untuk memiliki kemampuan bagi pegawai pada organisasi pemerintahan yang membutuhkan intelektualitas diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan dapat berkarya pada perusahaan tersebut berharap menerima penghargaan yang memadai sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yang tercermin dari prestasi kerjanya.

Organisasi pada level kecamatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya merupakan bentuk pelayanan pemerintahan yang langsung berhubungan dengan masyarakat, serta merupakan pihak yang sudah melaksanakan tugas lapangan berkenaan dengan wilayah tugasnya, oleh karena itu perlu kemampuan administratif pegawai yang komprehensif unggul dalam melaksanakan tugas pelayanan pada level kecamatan.

Kemampuan pegawai yang unggul dan komprehensif ini sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pada level pemerintahan kecamatan sebagai organisasi pemerintah terendah dalam memberikan pelayanan dan berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat dan pembangunan, salah satu hambatan yang cukup serius dalam pembangunan adalah kurang tersedianya tenaga manusia (sumber daya manusia) yang ahli dan terdidik diberbagai bidang pembangunan, kurang terampilnya aparatur pemerintah dalam menangani tugas-tugas pembangunan dan pelayanan tersebut, dan kondisi kemampuan pegawai yang tidak memadai sehingga banyak usaha-usaha pembangunan yang gagal dalam pelayanan yang tidak memuaskan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kemampuan pegawai pada kecamatan kenjeran kota surabaya, terutama dalam memberikan pelayanan-pelayanan kecamatan kepada masyarakat. Berhasil atau gagalnya suatu tujuan organisasi pelayanan masyarakat sangat tergantung pada aparat yang

memberikan pelayanan dalam organisasi tersebut, tidak satupun kegiatan organisasi yang dapat berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia atau aparat.

Kecamatan sebagai unsur organisasi pemerintah yang langsung bersentuhan dengan kepentingan masyarakat, haruslah mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat, karena baik buruknya pelayanan yang diberikan pemerintah berawal dari pelayanan yang diberikan oleh pihak kecamatan.

Melihat pokok masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kurangnya pegawai di kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya tersebut baik dari segi pemberian kompensasi, kesejahteraan maupun tunjangan maka jelas berpengaruh terhadap kinerja. Hal inilah yang merupakan salah satu penyebab masih banyaknya pelanggaran terhadap pembangunan maupun pelayanan di pemerintahan yang berakibat terbuangnya kesempatan yang seharusnya menjadi peluang bagi pemerintah.

Pelaksanaan kebijakan pegawai kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya masih sangat kekurangan personil baik dari segi jumlah maupun dari kualitas. Hal itu merupakan suatu kendala dalam melaksanakan pembangunan maupun pelayanan sosial ekonomi tersebut. Dalam keterlibatan para implementor yang menangani kebijakan penataan ruang kawasan umumnya dalam kegiatan-kegiatan yang beragam sesuai dengan bidang tugas dari pelaksana tersebut, karena keterlibatkan beberapa instansi yang terkait, dalam melakukan kegiatan pelayanan yang dikelola dengan multi dimensi dari berbagai sektor, maka kekurangan personil dan fasilitas tersebut perlu dibenahi salah satunya melalui kesejahteraan.

Pembinaan terhadap sumber daya manusia yang diberdayakan untuk mengemban misi sebagai pelaksana bidang pemerintahan maupun bidang pembangunan pada tingkat

individu dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan pelaksanaan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan pada tingkat organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses mendorong bagi pertumbuhan individu tersebut didalam organisasi yang melibatkannya.

Kinerja seorang pegawai yang baik akan membuat pegawai lain jauh lebih efisien dibandingkan dengan menempatkan orang yang tidak sesuai dengan bakat dan keinginannya. Dalam kaitannya dengan kinerja pelaksana belum disesuaikan berdasarkan keahlian dan pendidikan, tetapi semua itu tergantung pada sumber daya manusia yang tersedia. Kinerja personil pelaksanaan penataan ruang kawasan permukiman penduduk serta fasilitas sosial ekonomi kurang memperhatikan keinginan, kemauan dan latar belakang pendidikan serta kemampuan dan keahlian seseorang karena memang sumber daya manusia yang tersedia tidak mencukupi. Setiap aparat pelaksana pembangunan maupun pelayanan sosial ekonomi di kota Surabaya perlu memiliki komitmen yang jelas terhadap program sehingga pelaksanaannya berjalan dengan baik. Aparat pelaksana penataan ruang kawasan permukiman penduduk serta fasilitas sosial ekonomi cukup memiliki komitmen yang kuat untuk mendukung pelaksanaan program. Namun untuk membangun komitmen yang kuat bagi aparat pelaksana diperlukan berbagai hal, seperti kompensasi dalam bentuk insentif.

Dalam rangka pegawai kantor Kecamatan Kenjeran kota Surabaya, masalah kesejahteraan sangat berperan terhadap keberhasilan pembinaan itu sendiri. Oleh sebab itulah disamping kesejahteraan yang telah menjadi haknya pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sangat ideal bila pegawai negeri sipil tersebut dapat mengusahakan peningkatan kesejahteraan dalam arti yang lebih luas.

Tanggung jawab pimpinan dalam Camat kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya dalam menunjang kesejahteraan para pegawai kantor Kecamatan Kenjeran Kota

Surabaya hanya sebagian kecil saja atau dalam alternatif tertentu, tunjangan-tunjangan, pensiun, uang duka dan lain sebagainya yang bersifat kesejahteraan pegawai sudah ada ketentuan peraturanya, sehingga wewenang kepada kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya selaku pembina hanya terbatas dalam pengertian melanjutkan permohonan dari pegawai yang mempunyai kepentingan terhadap peningkatan dalam pemenuhan kesejahteraan.

Selain dari pembinaan dalam mendudukan pada jabatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan, Camat juga memberikan tunjangan bagi para staf yang tidak duduk dalam jabatan dan pada kesempatan tertentu mengkoordinir semua pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara persial antara kesejahteraan, kompensasi dan tunjangan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya?
2. Apakah terhadap pengaruh signifikan secara simultan antara kesejahteraan, kompensasi dan tunjangan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan secara parsial antara kesejahteraan, kompensasi dan tunjangan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan secara simultan antara kesejahteraan, kompensasi dan tunjangan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh dominan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

### **Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat hasil penelitian adalah :

1. Aspek Teoritis  
Merupakan pengamplikasian manajemen sumber daya manusia melalui kesejahteraan kompensasi maupun tunjangan jabatan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan  
Sebagai bahan acuan para peneliti yang lain dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini maupun metode yang dipergunakan, khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengkaji teori-teori pengembangan sumber daya manusia.

### 3. Aspek Praktis

Sumbangan pemikiran terhadap Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya dalam memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan teoritis

#### Kesejahteraan

Salah satu pedoman yang dijadikan acuan birokrasi dalam menjalankan tugasnya adalah Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomer 63 Tahun 2007 menuntun dan memberikan rambu-rambu kepada birokrasi untuk memberikan pelayanan publik secara baik. Berbagai prinsip pelayanan, seperti kesederhanaan, kejelasan, kepastian, keamanan, keterbukaan, efisien, ekonomis, dan keadilan yang merata merupakan prinsip-prinsip pelayanan yang harus diakomodasi dalam pemberian pelayanan publik di Indinonesia.

Adanya fungsi kesejahteraan dan fungsi pelayanan yang diemban oleh biokrasi, jelas tidak dapat dipisahkan dari filsafat kerakyatan sebagai inti ajaran kontrak sosial. Untuk merealisasi fungsi kesejahteraan dan fungsi pelayanan sebagaimana tersebut, maka biokrasi pemerintahan untuk menjalankan kebijakan-kebijakan negara, dan untuk pemerintahan harus dilengkapi dengan berbagai instrumen maupun sarana yang diharapkan mampu memacu kinerjanya secara optimal. Tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk meingkatkan kesetiaan dan keterkaitan karyawan kepada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan serta keluarganya.

3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan
5. Menciptakan lingkungan dan suasana dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksana pegawaiian untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintahan dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pada karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kebiasaan diberikan secara tetap sehingga menimbulkan kepuasan bagi karyawan maupun yang dilayani. Menurut Dharma (2007:23) kompensasi terbagi atas 3 macam komponen yakni :

- a. Pembayaran uang finansial secara langsung dalm bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus.
- b. Pembayaran tidak langsung seperti asuransi, liburan atas dana organisasi.

- c. Ganjaran non finansial adalah kompensasi yang diberikan tetapi tidak mudah dikuantifikasi, yaitu ganjaran seperti pegawaiian lebih menantang, maksudnya pegawaiian yang hanya dilakukan oleh orang – orang yang memiliki kemampuan yang lebih.

Selanjutnya factor-faktor yang mempengaruhi dalam penetapan kompensasi tersebut adalah :

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal sesuai dengan kondisi.
- b. Kompensasi harus dapat meningkat.
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d. Kompensasi harus adil.
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- f. Kompensasi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan (Handoko, 2009:114).

### **Tunjangan Jabatan**

Suatu sistem imbalan berupa tambahan tunjangan penghasilan yang baik tidak bisa dilihat hanya dari satu sudut kepentingan saja, misalnya kepentingan organisasi pemakai tenaga kerja saja atau kepentingan para Pegawai Negeri Sipil saja, akan tetapi kepentingan dari berbagai pihak yang turut terlibat, baik langsung maupun tidak.

Disamping gaji atau upah, Pegawai Negeri Sipil biasanya berhak menerima berbagai macam balas jasa finansial yang lain, misalnya bonus yang dikaitkan dengan prestasi ekstra, penggantian biaya perumahan, pengobatan dan tunjangan penghasilan cuti. Wajib pula diperhatikan prospek masa depan keuangan dilingkungan Pemerintahan :

1. Jaminan Hari Tua.

Pada saat mendekati masa pensiun biasanya akan berusaha mencari kesempatan untuk memanfaatkan pekerjaan atau jabatannya guna mendapatkan sesuatu yang dapat membantu hari tuanya. Kondisi seperti itu jelas tidak sehat karena terdapat dua macam kepentingan yang bersaing yaitu kepentingan lingkungan Pemerintah dan kepentingan pribadi Pegawai Negeri Sipil. Cara terbaik untuk menjamin hari tua Pegawai Negeri Sipil adalah dengan memberikan pensiun hari tua.

2. Tunjangan Penghasilan

Tunjangan penghasilan adalah bantuan yang diharapkan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Pada saat tertentu seperti hari raya, Pegawai Negeri Sipil membutuhkan dana ekstra untuk merayakan hari raya tersebut. Pada hari raya Idul Fitri misalnya. Tunjangan penghasilan hari raya adalah bantuan lingkungan Pemerintah untuk merayakan hari raya, baik Idul Fitri, Natal maupun hari raya keagamaan lainnya.

### **Kinerja**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006:78). Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi karyawan kepada organisasi yang antara lain termasuk :

1. Kuantitas Output.
2. Kualitas Output.
3. Jangka waktu Output.
4. Kehadiran ditempat kerja.
5. Sikap kooperatif.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 2009:2). Ada 3 faktor utama berhubungan terhadap kinerja yaitu :

1. Individu (kemampuan bekerja)
2. Usaha kerja (keinginan untuk bekerja)
3. Dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja)

Seperti yang dikemukakan Henry Simamora (2007:500) dalam penilaian kinerja terhadap factor-faktor yang mempengaruhinya yaitu :

1. Faktor individual yakni hasil kerja pegawai yang dilihat dari segi kualitas maupun kualitas berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan, factor-faktor yang menentukannya adalah kemampuan, keahlian, dan latar
2. Belakang pendidikan, jumlah pegawai, struktur dan job kerja.
3. Faktor lingkungan organisasi yakni menunjang individu untuk mencapai prestasi kerja.

Penilaian kinerja merupakan usaha untuk membantu merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pegawai, sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. (Rivai, 2005:309).

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengukuran tentang *job performance* atau kinerja tergantung kepada pegawaiannya dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (2006:13) kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Adapun teknik-teknik penilaian meliputi:

*a. Rating scale*

*b. Checklist*

- c. Metode peristiwa krisis
- d. *Field review method*
- e. Tes observasi prestasi kerja
- f. Metode evaluasi kelompok

Beberapa faktor- faktor penilaian yang sering digunakan organisasi adalah sebagai berikut (Karjantoro 2007:25)

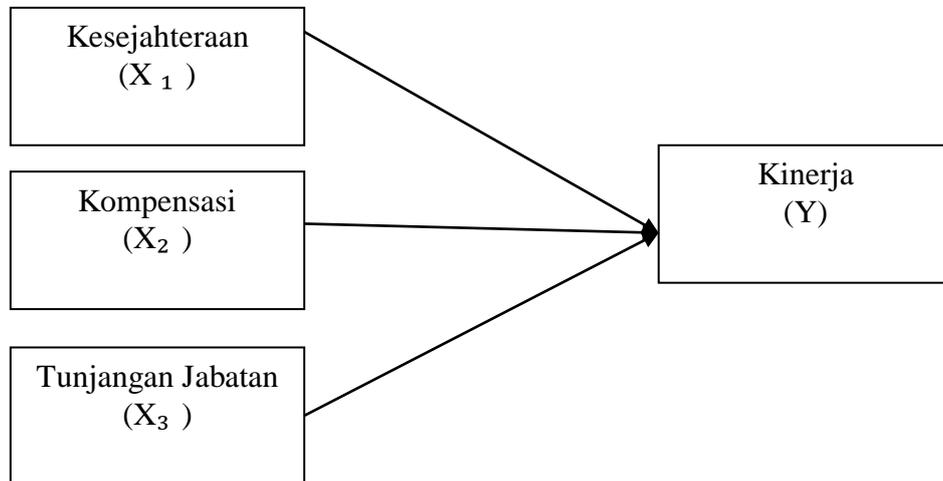
1. Mutu Hasil Kerja
2. Volume Hasil Kerja
3. Pengetahuan/Keterampilan Teknis
4. Kemampuan Mengorganisasikan Pegawaiian
5. Kehadiran Tepat Waktu
6. Kepemimpinan
7. Kerjasama
8. Inisiatif
9. Kemampuan Mengemukakan Pendapat
10. Kemampuan Mencari Peluang Bisnis
11. Kreativitas
12. Ketekunan
13. Kemampuan Menjalani *Network*

Mathis dan Jackson (2006:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang berhubungan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

### 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

#### Hipotesis Penelitian

Bedasarkan kerangka konseptual penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial antara kesejahteraan, kompensasi dan tunjangan jabatan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya
2. Terdapat pengaruh secara simultan antara kesejahteraan, kompensasi dan tunjangan jabatan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.
3. Terdapat pengaruh dominan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya..

#### **4. METODE PENELITIAN**

##### **Rancangan Penelitian**

Rancangan Penelitian adalah EKPLANATORI yakni bertujuan untuk menganalisis terhadap pengaruh antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kompensasi terhadap kesejahteraan pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya, karena itu kajian teoritik maupun kajian data statistik mengenai kesejahteraan dan kompensasi menunjukkan hal yang berbeda-beda secara kuantitatif terhadap kinerja maupun kepuasan yang dihasilkan Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

##### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, dalam hal ini populasi yang akan diteliti meliputi seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya yang secara keseluruhan berjumlah 55 orang.

##### **Sampel.**

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling. Menurut (Kartono 2009:147) yakni Sampel ditentukan secara total dengan maksud apa yang diperoleh sampel yang lebih representatif dibandingkan apabila pengambilan sampel dilakukan secara tidak acak. Pengambilan sampel dalam penelitian ini di dasarkan pada kerangka sampel yang telah ditentukan, yaitu pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya sehingga sampel disesuaikan jumlah populasi yakni sebanyak 55 orang.

## **Sumber data**

Untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu :

### **1. Data Primer**

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subyek dengan cara memberikan kuesioner pada responden atau pegawai Kantor Kecamatan Kota Surabaya. Dengan kata lain, suatu alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang didapat dari pihak lain, atau dapat dikatakan tidak langsung didapat dari subyek penelitian. Data sekunder didapat dari majalah, jurnal serta surat kabar, dan biasanya berwujud data dari laporan-laporan.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Kuesioner pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyampaikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab dengan asumsi bahwa responden memahami daftar pertanyaan yang disampaikan dan kemudian memberi jawaban sesuai dengan yang para karyawan lakukan.
2. Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilaksanakan berhubungan dengan responden mengenai sesuatu hal yang ada relevansinya dengan pertanyaan yang telah disampaikan
3. Dokumentasi, yaitu untuk mengumpulkan data berupa angka-angka baik langsung pada responden maupun dari instansi yang bersangkutan.

4. Observasi, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan langsung kelapangan penelitian untuk melihat seberapa jauh aktivitas kerja yang dilakukan oleh reponden.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Pengukuran Data**

Pengukutran data dalam penelitian ini adalah angket atau daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kisi-kisi teoritik dalam bentuk skala *likert's*. Pertimbangan menggunakan daftar pertanyaan karena pada penelitian survei, penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk mengumpulkan data. Daftar pertanyaan yang disusun mengikuti model skala likert's penentuan skornya adalah sebagai berikut :

1. Sangat baik sekali dengan skor = 5
2. Baik sekali dengan skor = 4
3. Baik dengan skor = 3
4. Kurang baik sekali dengan skor = 2
5. Sangat kurang baik dengan skor = 1

### **Metode Analisis**

Metode Analisis yang akan digunakan dalam rangka membuktikan hipotesis adalah analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan perangkat komputer program "SPSS For Window Versi 17.0". Secara sederhana hubungan sebab akibat dari variabel-variabel tersebut

#### **a. Uji Validitas**

Metode analisis data ini penulis mencoba menguagikan alat uji validitas digunakan sejauh mana alat ukur benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan

digunakan dalam penelitian yang bersangkutan alat analisis yang digunakan untuk menguji validitas yaitu dengan korelasi product moment.

b. Uji Reliabilitas

Alat dinyatakan valid kemudian dicari reliabilitasnya (ketepatan atau keakuratannya). Ketepatan suatu instrumen ditunjukkan oleh bagaimana kemampuan instrumen tersebut dapat diukur dengan tepat. Alat analisis yang digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan koefisien alpha, dengan kriteria pengujian apabila nilai koefisien alpha  $\geq 0,05$  maka suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel.

c. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Formulasi dari uji regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

- Y = Estimasi kinerja
- $\alpha$  = Konstanta dan persamaan regresi
- $\beta_1$  = Koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  (Kesejahteraan)
- $X_1$  = Skor dimensi kesejahteraan
- $\beta_2$  = Koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  (Kompensasi)
- $X_2$  = Skor dimensi kompensasi
- $\beta_3$  = Koefisien regresi untuk variabel  $x_3$  (tunjangan jabatan)
- $X_3$  = Skor dimensi tunjangan jabatan

d. Uji Asumsi Klasik

Evaluasi ini dimaksudkan untuk apakah penggunaan model regresi linier berganda (*Multiple Regression Linier*). Menganalisis telah memenuhi asumsi klasik. Model linier berganda akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat apabila beberapa asumsi dapat terpenuhi yaitu :

1. Multikolinieritas

Pengujian terhadap Multikolinieritas dilakukan guna untuk mengetahui apakah variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi atau ada hubungan linier diantara

variabel-variabel bebas dan model regresi yang digunakan. Salah satunya mendeteksi Multikolinieritas adalah dengan menggunakan uji korelasi pearson.

Apabila koefisien korelasi bermakna, maka hal ini berarti pada variabel bebas terjadi Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF yang diperolehnya. Jika nilai *tolerance* yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 2 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala Multikolinieritas.

## 2. Normalitas

Menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel tergantung, variabel atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal jika model tersebut menghasilkan grafik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

### **Pengujian terhadap variabel-variabel**

Pengujian terhadap variabel-variabel dilakukan dengan cara :

#### a) Analisis R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi berfungsi sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan suatu jenis regresi terhadap kelompok data hasil observasi R<sup>2</sup> mengukur proporsi atau prosentasi total variabel dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi.

Koefisien determinasi bergerak dari 0 sampai 1, semakin mendekati 1 semakin baik. Dalam perumusan diatas R<sup>2</sup> adalah koefisien determinasi yang menunjukkan tingkat kesesuaian persamaan regresi terhadap data bersangkutan. Angka koefisien determinasi merupakan ukuran besarnya proporsi dari variabel terikat yang dapat menjelaskan oleh variabel-variabel bebas dan rumusnya sebagai berikut :

$$R = 1 - \frac{SSE}{SST} = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum y_i^2}$$

b) Hipotesa ( Uji-F )

Uji ini digunakan untuk menguji ketepatan model koefisien regresi secara bersama-sama. Dengan uji –F dapat diketahui apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Formulasi hipotesisnya :

$$H_0 : b_1 = 0 ; b_2 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq 0 ; b_2 \neq 0$$

Bila nilai F hitung > nilai Ftabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti kedua variabel bebasnya secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Bila nilai hitung < nilai Ftabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berarti kedua variabel bebasnya secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

c) Uji Hipotesis – t (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk menguji kebermaknaan (signifikansi) pengaruh masing-masing variabel bebas (secara persial/sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat. Kriterianya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) apabila nilai thitung < nilai tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti kedua variabel bebasnya secara persial/sendiri-sendiri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

## 5. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil rekapitulasi yang diperoleh, jumlah pegawai di Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

Tabel 4.1  
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
1	Sekolah Dasar/MI	-	-
2	SLTP/MTs	-	-
3	SMU/SMK/MA	18	32.73
4	Diploma/Sar.Mud	21	38.18
5	Sarjana Sastra 1	14	25.45
6	Pasca Sarjana	2	4.64
	Jumlah	55	100.00

1. Pengaruh Secara Parsial

a. Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja

Setelah menegemukakan mengenai deckripsi variabel hasil penelitian yaitu variabel untuk melihat pengaruh variabel (X) meliputi kesejahteraan ( $X_1$ ) terhadap kinerja Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya (Y) dapat dijelaskan mengenai pengujian dari hipotesis.

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) terhadap variabel tergantung (Y) dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t). Dengan melakukan Uji t, maka hipotesis kedua yang mengatakan bahwa faktor kesejahteraan ( $X_1$ ) terhadap kinerja Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah awal yang harus dilakukan adapalh membandingkan antara nilai t-hitung ( $t_h$ ) dengan nilai t-tabel ( $t_t$ ) pada taraf nyata (5%) hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2

Perbandingan Antara Nilai t-hitung dengan Nilai t-tabel Pada Taraf Nyata (5%)

No	Variabel bebas	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	R	Probabilitas	Keterangan
1	X <sub>1</sub>	3.321	2.021	0.216	0.002	diterima

Sumber : Hasil Perhitungan Dari Lampiran SPSS 3

Berdasarkan tabel 5.46 tersebut dapat dijelaskan bahwa dari variabel kesejahteraan (X<sub>1</sub>) yang mempunyai nilai nilai t-hitung > nilai t-tabel = 3.321 > 2.021 berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

Apabila dilihat dari t-hitung variabel bebas maka variabel kesejahteraan (X<sub>1</sub>) yang memiliki t-hitung 3.321 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.021 dengan probabilitas 0.002 dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang menyatakan diduga bahwa faktor kesejahteraan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya terbukti.

Koefisien regresi faktor kesejahteraan (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0.216, hal ini menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya (Y) artinya apabila faktor kesejahteraan (X<sub>1</sub>) dilaksanakan sesuai dengan pekerjaan dapat meningkatkan kesetiaan dan keterikatan kepada organisasi, pemenuhan kebutuhan dapat memberikan ketenangan dan bagi yang pekerja serta keluarganya, gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja dapat memotivasi pekerja, tunjangan perencanaan karier, lingkungan dan suasana kerja yang setuju dapat menciptakan kenyamanan pekerja, pelaksanaan pekerjaan dapat membantu lancarnya pekerja dalam mencapai tujuan, pemeliharaan kesehatan dapat meningkatkan kualitas pekerja, pengadaan pekerja yang seimbang dapat

mengefektifkan pekerjaan, program pemerintah dapat membantu meningkatkan kualitas manusia, serta sosial dapat meningkatkan pekerja beserta keluarganya dapat berjalan lancar, maka kinerja Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya akan meningkat dengan setuju. Angka  $r^2$  adalah 0,216 artinya bahwa kontribusi faktor kesejahteraan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya adalah 21,6% dengan catatan faktor lain adalah konstan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan yang diberikan pada memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya Oleh karenanya apabila kesejahteraan tersebut dijalankan dengan setuju dan benar dapat dijadikan sebagai dasar untuk meningkatkan semangat kerja.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh variabel (X) meliputi kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya (Y) dapat dijelaskan mengenai pengujian hipotesis. Untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel tergantung (Y) dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t). Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t-hitung (th) dengan nilai t-tabel (tt) pada taraf nyata (5%). Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3

Perbandingan Antara Nilai t-hitung (th) dengan Nilai t-tabel (tt) Pada Taraf Nyata (5%).

No	Variabel bebas	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	$r^2$	Probabilitas	Keterangan
2	$X_2$	5.016	2.021	228	0.000	Diterima

Sumber : Hasil Perhitungan Dari Lampiran SPSS 3

Berdasarkan tabel 5.47 dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi yang mempunyai nilai t-hitung > nilai t-tabel berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya Nilai t-hitung untuk kompensasi 5.016 > t-tabel sebesar 2.021 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih tinggi dari =0,05 atau lebih besar dari taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya adalah signifikan.

Koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.228, hal ini menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya (Y) artinya apabila kompensasi dilandasi pula dengan gaji yang diterima setiap bulannya dapat meningkatkan kebutuhan, tunjangan kesejahteraan yang didapat sesuai dengan pekerjaan yang diberikan' jasa askes dapat meningkatkan semangat pekerja, jasa medis yang diterima sesuai dengan keinginan, pemberian pakaian seragam membantu meringankan pengeluaran pekerja, kesempatan untuk mengikuti pendidikan dapat meningkatkan wawasan, kesempatan mendapatkan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, mendapatkan penghargaan sebagai bagian dari keinginan pekerja, mendapatkan kesempatan berlibur dapat meningkatkan relaksasi bagi pekerja, serta mendapatkan bonus diluar gaji dapat meningkatkan semangat kerja pekerja atas kompleksitas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya (Y) akan meningkat dengan setuju. Angka  $r^2$  untuk faktor lain adalah 0.228 artinya bahwa kontribusi kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya adalah 22,8%, dengan catatan faktor lain adalah konstan.

Dengan demikian adanya kompensasi dapat diberikan kinerja yang setuju bagi pegawai Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

c. Pengaruh Tunjangan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah mengemukakan mengenai diskripsi variabel hasil penelitian yaitu variabel untuk melihat pengaruh variabel (X) meliputi tunjangan jabatan ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya (Y) dapat dijelaskan mengenai pengujian hipotesis.

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel tunjangan jabatan ( $X_3$ ) terhadap variabel tergantung (Y) dengan menggunakan uji parsial (Uji t). Dengan melakukan Uji t, maka hipotesis kedua mengatakana bahwa faktor tunjangan jabatan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t-hitung ( $t_h$ ) dengan nilai t-tabel ( $t_t$ ) pada taraf nyata (5%) hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.4

Perbandingan Antara Nilai t-hitung ( $t_h$ ) dengan Nilai t-tabel ( $t_t$ ) Pada Taraf Nyata (5%)

No	Variabel bebas	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	$r^2$	probabilitas	Keterangan
1	$X_3$	3.156	2.021	0.299	0.001	Diterima

Sumber : Hasil Perhitungan dari Lmapiran SPSS 3

Berdasarkan tabel 5.48 dapat dijelaskan bahwa dari variabel tunjangan jabatan ( $X_3$ ) yang mempunyai t-hitung  $>$  Nilai t-tabel =  $3.156 > 2.021$  berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

Apabila dilihat dari t-hitung variabel bebas maka variabel tunjangan jabatan ( $X_3$ ) yang memiliki t-hitung 3.156 lebih besar t-tabel sebesar 2.021 dengan probabilitas 0.001 dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang menyatakan diduga bahwa faktor tunjangan jabatan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya terbukti.

Koefisien regresi faktor tunjangan jabatan ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.299, hal ini menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya (Y). Artinya apabila faktor tunjangan jabatan ( $X_3$ ) dilaksanakan sesuai bantuan dana pendidikan, bantuan keuangan untuk kepentingan dinas, bantuan sosial untuk kepentingan bayi kesejahteraan, tunjangan perencanaan karier, penghargaan prestasi yang diraih, pinjaman kepada pihak kantor, potongan gaji pinjaman kepada pihak bank atau koperasi, perhatian terhadap kebutuhan pegawai, tunjangan keluarga, serta insentif diluar jam kerja dapat berjalan lancar, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya (Y) akan meningkat dengan setuju. Angka  $r^2$  untuk faktor internal adalah 0.299 artinya bahwa kontribusi faktor tunjangan jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya adalah 29,9%, dengan catatan faktor lain adalah konstan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tunjangan jabatan memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya Oleh karenanya apabila tunjangan jabatan yang telah dilaksanakan tersebut mampu dijalankan dengan setuju dan benar dapat dijadikan sebagai dasar untuk pelaksanaan kerja yang dianggap lebih efektif.

## 2. Pengaruh Secara Simultan.

Selanjutnya dari hasil perhitungan model persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan antara kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ) secara bersama-sama (serentak) mempengaruhi kinerja ( $Y$ ) pada pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh positif. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa ketiga faktor sebagai variabel bebas berubah searah dengan perubahan kompensasi sebagai variabel tidak bebas.

Kemudian untuk mengetahui kehidupan kerja ( $X$ ) terdiri kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel ( $Y$ ) yakni kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya dapat dilakukan Uji F.

Dengan Uji Serentak (Uji F) digunakan untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis pertama yang akan diajukan dalam penelitian ini, terdiri kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ) secara serentak berpengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan microstat diperoleh hasil uji serentak (Uji F), seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5  
Uji F

F hitung	F tabel	R	R Square	Sig $\alpha = 0,05$
36.123	2.68	0.825	0.680	0.000

Bedasarkan Uji Serentak (Uji F) ini dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan F tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Dari hasil perhitungan pada tabel 5.49 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung  $36.123 > F_{tabel} 2.68$  dengan probabilitas sebesar 0,000, hal ini berarti bahwa pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dapat dilakukan kesejahteraan ( $X_1$ ),

Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya atau dengan perkataan lain bahwa dengan taraf nyata 5%, hipotesis pertama diterima (terbukti).

Adapun besarnya kontribusi seluruh variabel kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ), ditunjukkan angka  $R^2$  sebesar 0.680. Angka ini mengandung arti bahwa seluruh variabel bebas kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ) yang digunakan dalam persamaan regresi ini, secara serentak (bersama-sama) mampu memberikan kontribusi terhadap terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran kota Surabaya sebesar 0.680 atau dengan kata lain secara serentak (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang ada.

Sedangkan Angka Mutiple R adalah 0.825 artinya bahwa kontribusi faktor kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ) terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya Koefisien  $R^2$  mengukur proporsi atau prosentasi total variasi dalam kinerja sebagai variabel Y yang dijelaskan oleh model regresi pada variabel X yakni kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ). Terlihat koefisien determinasi bergerak dari 0 sampai 1, karena memiliki angka/nilai 0,825 berarti semakin mendekati 1, dalam artian faktor kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja yang meliputi sikap pemimpin saat melakukan tugas terhadap bawahannya sesuai dengan apa yang akan diperintahkan, kejasama yang dijalani dengan maksud agar koordinasi yang dijalankan sesuai dengan tujuan pekerjaan yang diberikan, kegiatan menonjolkan diri yang terbaik yang diberikan, mempengaruhi bawahan yang dipimpinya, melakukan hubungan secara timbal balik sesama pegawai yang diberdayakan, kesanggupan memimpin, memberiakn sumbangan tenaga, meningkatkan

kapasitas kerjanya secara objektif yang diberikan, keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas serta perhatian atas kesejahteraan karyawan.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan diatas, maka penelitian ini dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Secara parsial dari persamaan regresi kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ) terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan angka masing-masing untuk kesejahteraan ( $X_1$ ) = 3.321, Kompensasi ( $X_2$ ) = 5.016 dan tunjangan jabatan ( $X_3$ ) = 3.156 Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sehingga hasil hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari masing-masing variabel yakni kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ) terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya terbukti kebenarannya.
2. Secara simultan dari persamaan regresi dapat dikemukakan bahwa kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya menunjukkan pengaruh yang signifikan karena berdasarkan hasil Uji F diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Atau dengan angka F hitung  $36.123 > F_{tabel} 2.68$  sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara regresi kesejahteraan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Tunjangan Jabatan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya terbukti kebenarannya.

3. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kompensasi Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya setelah dibuktikan melalui besarnya Nilai Thitung = 5.016. hasil pembuktian hipotesis bahwa kesejahteraan mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya tidak dapat dibuktikan dengan angka paling besar karena yang terbesar adalah kompensasi.

### **Saran**

Memperhatikan kesimpulan penelitian ini, akhirnya dapat dikemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian dengan uraian sebagai berikut.

1. Pemberian kesejahteraan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh Camat Kenjeran Kota Surabaya diharapkan dapat meningkatkan gairah kerja pegawai untuk bekerja lebih giat lagi terhadap pihak-pihak yang dilayani secara berkompetisi dan berkompetensi.
2. Kompensasi yang diberikan oleh Camat Kenjeran Kota Surabaya diharapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dapat mendorong untuk dapat lebih semangat lagi bekerjasama dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan itu sendiri.
3. Tunjangan jabatan perlu ditingkatkan karena hal tersebut dapat memberikan motivasi bekerja lebih giat termasuk adanya pemenuhan kebutuhan hidup yang sangat diperlukan saat ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, Muhammad. 2007. Kinerja Media Meningkatkan Derajat Dalam Konteks Industrialisasi. Bandung : Ganeca
- Dessler. Gary. 2007. Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern. Erlangga. Jakarta

- Dharma, Agus. 2007. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Adhitama.
- Gibson, James, L. 2006. Manajemen Dan Organisasi Pendekatan Perilaku, struktur. Jakarta : Erlangga.
- Heriansyah,Akh. 2009. Pengaruh Kompensasi, Kesejahteraan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Tanah Bumbu. Banjarmasin : STIE Pancasila
- Kartono, Kartini. 2009. Pengantar Metodologi Riset Sosial. Bandung : penerbit Maju
- Keputusan Menteri pendayagunaan aparatur Negara. (MENPAN) nomor 63 tahun 2007
- Muslim, Andi. 2007. Analisis Masalah Kompensasi, Integrasi Dan Maintenance Pada PT. Karias tabing kencana amuntai.
- Sedermayanti. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta : Bina Aksara
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Angkasa