

## **Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk**

**Astiningrum Oktavia**

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Islam Kadiri

Email: [sst@gmail.com](mailto:sst@gmail.com).

### **Abstrak**

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk sebanyak 125 orang, sedangkan sampelnya sebanyak, yakni 33 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Sedangkan uji kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian koefisien determinan ( $R^2$ ).

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah: (1) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika gaji meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (2) Tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika tunjangan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. (3) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti jika fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. (4) Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari gaji (X1), tunjangan kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti jika gaji, tunjangan dan fasilitas kerja meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaji, tunjangan, fasilitas kerja, kinerja.

### **Abstract**

*Efficacy an company very influenced by employees performance, each; every company surely will be out for improve the employees performance for the shake of can reach the company target maximally. A lot of way of conducted a company to increase employees performance, like passing education, training, gift employ the, subsidy and facility work the employees in company have to be paid attention to. Population in this research is entire/ all employees at Secretariat of Area of Regency Nganjuk as much 125 people, while sampelnya as much, namely 33 responder. Method of Intake sampel used by simple random sampling. Technique data collecting use the data collecting of primary and data collecting sekunder. While test of data quality with the validity test and test the reliabilitas. Method analyse the data use the classic assumption test, analyse the doubled linear regresi, and examination of determinant coefficient ( $R^2$ ).*

*Conclusion from this research result is: (1) Salary has an effect on positive and signifikan to officer performance, matter this means if salary mount hence will improve the employees performance. (2) Subsidy work to have an effect on positive and signifikan to officer performance, matter this means if subsidy work to mount hence will improve the officer performance. (3) Facility work to have an effect on positive and signifikan to officer performance, meaning if facility work to mount hence of meningkatkatkan of officer performance. (4) By together third free variable consisted of the salary (X1), subsidy work the (X2), and facility work the (X3) have the influence which are positive and signifikan to officer performance (Y). This Matter burden if salary, subsidy and facility work to mount by together hence will improve the officer performance.*

*Keyword: Employ the, subsidy, facility work, performance.*

## Pendahuluan

Melihat pentingnya peranan faktor Sumber Daya Manusia dalam sebuah instansi, maka tidak salah jika dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan instansi secara langsung. Selain itu para Pegawai dalam melaksanakan tugasnya seharusnya sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh pimpinan, dengan demikian pegawai tersebut dapat dikatakan mempunyai prestasi kerja atau kinerja yang baik. Untuk dapat melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat, sangat dibutuhkan pegawai yang benar-benar menguasai bidangnya dan bertanggung jawab. Para pemimpin dapat meningkatkan kualitas pegawainya dengan melakukan program pengembangan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilannya. Karena sering terlihat terjadi kesenjangan didalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, ditambah dengan kurang peduli terhadap permintaan masyarakat sehingga menimbulkan berbagai masalah.

Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan instansi bisa memberikan perhatian kepada pegawai melalui pemberian gaji, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara instansi dengan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi pegawai agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian terhadap penyetoran pemberian gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan. Nitisemito mengungkapkan (2012; 14) Gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun pegawai tersebut tidak masuk kerja.

Di samping pemberian gaji, untuk meningkatkan kinerja pegawai instansi harus memberikan tunjangan bagi pegawai yang berhak dan mempunyai pengaruh besar dalam instansi. Nitisemito (2012: 15) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada pegawai berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodic. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan instansi. (Siagian, 2013: 132).

Instansi juga harus meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui program pemberian fasilitas kerja yang memadai dan berstandart dalam instansi. Moenir (2014: 119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Berdasarkan konsep teoritik dan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?
- b. Adakah pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?
- c. Adakah pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?
- d. Adakah pengaruh fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara periodik sebagai bentuk pembayaran atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pengertian gaji menurut Mulyadi, adalah sebagai berikut: "Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan" (Mulyadi, 2015).

Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan

pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja (Thomas, 2017: 2). Dengan demikian fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas di perusahaan, agar para karyawan di perusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkunegara (2016: 153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkunegara) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, di mana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan moral maupun etika.

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian *eksplanatory* bertujuan untuk menjelaskan hubungan dua atau lebih variabel.

Populasi penelitiannya adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk, dengan jumlah 125 populasi. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk sebanyak, yakni 33 responden dari 125 populasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

Variabel dalam penelitian ini meliputi: gaji, tunjangan, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yakni variabel bebas (*Variabel Independent*) dan variabel terikat (*Variabel Dependent*): Variabel bebas dinyatakan dengan simbol X, terdiri dari disiplin kerja dan pengawasan kerja.

#### a. Gaji ( $X_1$ )

Kadarisman (2012: 316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Indikator dari gaji adalah:

- 1) Kelayakan, gaji yang sesuai selalu diharapkan pegawai.
- 2) Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat pegawai lebih bersemangat untuk bekerja, pegawai akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- 3) Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika pegawai menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka.

#### b. Tunjangan ( $X_2$ )

Menurut Irma (2015: 277), tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai.

- 1) Memotivasi pegawai dalam bekerja

Kompensasi dimaksudkan agar pegawai lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

- 2) Menjamin asas keadilan

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil.

- 3) Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### c. Fasilitas Kerja ( $X_2$ )

Moenir (2014: 119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator fasilitas kerja adalah:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan. Di dalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya.
- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja, pegawai mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan.
- 3) Mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap pegawai.

Sedangkan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Indikator kinerja pegawai antara lain:

- a. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan (ukuran kuantitatif).
- b. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan, yaitu seberapa baik (buruk) penyelesaian dari suatu perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, berkaitan dengan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode:

- a. Wawancara

Data yang diperoleh berupa hasil tanya jawab mengenai gambaran umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

- b. Observasi

Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan mengamati gaji, tunjangan dan fasilitas kerja serta kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

- c. Angket/Kuesioner

Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia (Arikunto, 2016: 151).

- d. Dokumentasi

Data yang didapat adalah data data pegawai, gambaran umum, struktur organisasi dan uraian tugas jabatan, serta hal-hal yang terkait dengan penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 17.0. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaji, tunjangan dan fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) Model regresi linier berganda yang digunakan:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

- b. Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

- d. Uji Hipotesis

- 1) Uji F (Uji Serentak)

Uji F dilakukan untuk mempengaruhi apakah serentak variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1=b_2=b_3=0$  artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$H_0$  diterima bila  $F_{tabel} \leq F_{hitung}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima bila  $F_{tabel} > F_{hitung}$  pada  $\alpha = 5\%$

Untuk melakukan uji F ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} \quad ($$

Sudjana, 2015: 385)

- 2) Uji T (Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat apakah secara parsial adakah pengaruh yang signifikan dari variabel bebas ( $x_1, x_2, x_3$ ) terhadap variabel terikat (Y). Bentuk pengujianya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1=b_2=b_3=0$  artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a$ :  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$H_0$  diterima bila  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima bila  $t_{tabel} \geq t_{hitung}$  pada  $\alpha = 5\%$

Untuk melakukan uji t bisa menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

## Hasil Penelitian

### a. Distribusi Variabel

#### 1) Gaji (X1)

Dari tabel deskripsi variabel gaji di atas terlihat item yang menonjol adalah Pegawai nyaman dengan gaji yang diberikan perusahaan di mana 20 (60,60%) menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai kinerja. Item kedua yang menonjol adalah Gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja Pegawaiya, di mana 19 (57,57%) responden menyatakan setuju perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja pegawaiya. Ketiga adalah Gaji yang di berikan sesuai dengan jabatan pegawaiya. Di mana sebanyak 16 (48,48%) responden menyatakan setuju perusahaan memberikan gaji pada pegawaiya sesuai jabatan pada pegawaiya. Item ke empat adalah Gaji yang diberikan membuat semangat kerja pegawaiya, di mana 14 (42,42%) responden setuju bahwa pegawai akan semangat bekerja jika gaji telah di berikan oleh perusahaan. Item yang ke lima adalah Gaji yang diberikan membuat pegawai lebih percaya diri di mana sebanyak 11 (33,33%) menyatakan setuju bahwa gaji yang di berikan perusahaan membuat pegawai lebih percaya diri dalam bekerja. Item yang terakhir adalah Pegawai puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. di mana 5 (15,15%) menyatakan setuju bahwa gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan kinerja mereka.

#### 2) Tunjangan (X2)

Dari tabel deskripsi variabel Tunjangan di atas yang paling menonjol adalah Tunjangan yang diberikan membuat

lebih semangat kerja pegawaiya, di mana 28 (84,84%) responden menyatakan setuju bahwa tunjangan yang diberikan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja. Kedua adalah item Tunjangan di berikan sesuai dengan beban kerja, sebanyak 27 (81,81%) responden menyatakan setuju perusahaan memberikan tunjangan sesuai beban kerja pegawaiya. Ketiga adalah item Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pegawaiya., sebanyak 26 (78,78%) responden setuju bahwa selama ini perusahaan telah memberikan tunjangan sesuai dengan jabatan yang dimiliki pegawaiya. Keempat adalah item Tunjangan yang diberikan membuat pegawai lebih percaya diri, di mana sebanyak 21 (63,63%) responden setuju bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan membuat pegawaiya lebih percaya diri dalam bekerja. Item kelima adalah Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada pegawaiya.. 17 (51,51%) responden menyatakan setuju bahwa selama ini perusahaan telah mengeluarkan berbagai macam tunjangan untuk pegawaiya. Item yang terakhir Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa barang, di mana 16 (48,48%) responden menyatakan setuju bahwa perusahaan selain mengeluarkan tunjangan berupa uang, perusahaan juga mengeluarkan tunjangan berupa barang.

#### 3) Fasilitas Kerja (X3)

Dari deskripsi variabel fasilitas kerja di atas item yang paling menonjol adalah Fasilitas Kerja yang diberikan mudah untuk digunakan, di mana 33 (100%) responden atau seluruh pegawai setuju bahwa fasilitas kerja yang digunakan mudah dalam penggunaannya, item yang kedua Fasilitas kerja hanya di gunakan waktu kerja pegawaiya di mana sebanyak 23 (69,69%) responden setuju fasilitas kerja yang diberikan perusahaan hanya untuk waktu kerja. Ketiga adalah Fasilitas Kerja yang di berikan mampu digunakan dengan baik pegawaiya, 22 (66,66%) responden setuju pegawai mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Yang keempat adalah Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan memadai, di mana 21 (63,63%) responden menyatakan setuju fasilitas yang di berikan perusahaan telah memadai. Yang kelima adalah Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan meringankan beban kerja pegawaiya.. 20 (60,60%)

responden setuju fasilitas yang di berikan perusahaan telah meringankan beban kerja pegawainya. Yang terakhir Fasilitas Kerja yang di berikan mampu di optimalkan waktu kerja, di mana sebanyak 19 (57,57%) responden setuju bahwa fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mampu dioptimalkan oleh pegawainya.

#### 4) Kinerja (Y)

Dari deskripsi variabel kinerja di atas item yang paling menonjol adalah mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, 32 (96,96%) responden menyatakan mereka mampu menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan perusahaan dengan baik. Item kedua adalah Teliti dalam melaksanakan tugas, sebanyak 30 (90,90%) responden menyatakan bahwa mereka teliti dalam bekerja. Item yang ketiga Pencapaian mutu kerja dibanding dengan standar perusahaan, di mana 29 (87,87%) responden setuju mampu mencapai mutu kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Yang keempat adalah Hasil kerja sesuai standar perusahaan, 22 (66,66%) responden menyatakan hasil dari kerja sesuai dengan standar perusahaan. Yang kelima Disiplin dalam bekerja di mana 25 (75,75%) responden setuju mereka begitu disiplin dalam bekerja. Item yang terakhir Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, di mana 22 (66,66%) responden setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

### b. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1) Uji Validitas

Berdasarkan tabel Hasil Pengujian Validitas dapat diketahui bahwa nilai dari uji validitas-r-hitung  $>$  r-tabel dan berdasarkan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah Valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel rangkuman hasil reliabilitas, nilai Alpha Cronbach untuk Gaji (X1) 0,769, Tunjangan (X2) adalah 0,784, Fasilitas Kerja (x3) adalah 0,864, dan untuk Kinerja (Y) adalah 0,847, hal tersebut menyatakan bahwa seluruh item pernyataan adalah baik.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis

diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, di mana semuanya berada dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang tidak jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

#### 4) Uji Autokorelasi

Nilai durbin watson (DW) yang dihasilkan adalah 2,017; nilai  $= 1,72$  sehingga  $4 - d_u = 4 - 1,72 = 2,28$  dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara  $d_u$  s/d  $4 - d_u$  sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

#### 5) Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 2.138 + 0,330 X_1 + 0,277 X_2 + 0,365 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas mempunyai arti:

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2.138, hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3) berupa variabel gaji, tunjangan dan fasilitas kerja, maka kinerja pegawai akan tetap ada sebesar 2,138.
- Koefisien regresi gaji (b1) bernilai positif sebesar 0,330, hal ini berarti jika gaji meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.330 satuan.
- Koefisien regresi tunjangan (b2) bernilai positif sebesar 0,277, hal ini berarti jika tunjangan meningkat satu satuan maka

akan meningkatkan kinerja sebesar 0.277 satuan.

- d) Koefisien regresi fasilitas kerja (b3) bernilai positif sebesar 0,365, hal ini berarti jika fasilitas kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.365 satuan

#### d. Uji Hipotesis

##### 1) Uji F (Uji Simultan)

Uji signifikansi simultan/serentak (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 9,814. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel - 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 3 (df3) = n-k-1 = 33-3-1 = 29, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,911 dengan demikian F hitung 9,814 > F tabel = 2,911 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk, atau dapat dikatakan bahwa gaji (X1), tunjangan (X2), Fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

##### 2) Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t untuk variabel X1 (Gaji) diperoleh nilai t hitung = 4,298 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Gaji memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Gaji yang semakin baik, akan mempercepat kinerja pegawai.

Hasil uji t variabel X2 (tunjangan) diperoleh nilai t hitung = 3,608 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil uji t variabel X3 (Fasilitas Kerja) diperoleh nilai t hitung = 4,817 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat

t tabel sebesar 1,9850. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

##### 3) Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa nilai R square = 0,569 menunjukkan besarnya pengaruh Gaji (X1), Tunjangan (X2), Fasilitas kerja (X3), terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 56,9%. Berarti masih ada pengaruh variabel lainnya sebesar 43,1% yang mempengaruhi kinerja kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Kesimpulan

- Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika gaji meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika tunjangan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari gaji (X1), tunjangan kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti jika gaji, tunjangan dan fasilitas kerja meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### Daftar Pustaka

- Dahlius, Apri dan Mariaty Ibrahim. (2016), "Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi" (Jurnal: JOM FISIP Vol. 3 No. 2-Oktober 2016).
- Dessler, Gary. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mancana Jaya Cemerlang.
- Gomes, F. Cardoso. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.

- Handoko, T.H. (2011), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2013), *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani. (2012), *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2016), *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, P. (2013), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2015), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudarmanto. (2012), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Thomas, YA., (2017), “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara”, (Jurnal Modernisasi. Vol. 6 No. 1 Februari 2017).
- Umar, Husein. (2015), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Vebiyanti, Helen. (2014), *Hubungan Persepsi Karyawan terhadap Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.