

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dimana sampel yang diambil disesuaikan dengan tujuan peneliti. Populasi pada penelitian ini yaitu para pegawai di lingkup kawasan Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode data primer dengan penyebaran kuisisioner yang sebelumnya telah berkoordinasi dengan Bidang Kepegawaian dan Umum STMM Yogyakarta. Maka diambil sebanyak 60 pegawai dari total 163 pegawai negeri yang menjadi sampel pada penelitian ini dan dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.1

Tabel Penyebaran Kuisisioner

Jumlah Responden	Kuisisioner Disebar	Kuisisioner Kembali
163	60	60
Outlier		(6)
Kuisisioner dapat diolah		54

Sumber : Data primer diolah, 2019

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa total kuisisioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 60 kuisisioner dari total sampel yang dipilih, serta hanya terdapat 54 kuisisioner yang dapat diolah karena terdapat 6 dari 60 kuisisioner yang tidak dapat diolah.

Tabel 4.2
Data Responden

Jumlah Sampel		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	52%
	Perempuan	26	48%
Jumlah		54	100%
Umur	20 - 30 thn	1	1%
	31 – 40 thn	9	17%
	41 – 50 thn	23	43%
	>50 thn	21	39%
Jumlah		54	100%
Posisi Pekerjaan	Dosen	12	22%
	Staff	42	78%
Jumlah		54	100%
Lama Bekerja	<1 thn	0	0%
	1 – 5 thn	6	11%
	6 – 10 thn	5	9%
	>10 thn	43	80%
Jumlah		54	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 terdapat 54 responden dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 28 dengan persentase 52% dari total responden dan jumlah responden perempuan sebanyak 26 dengan persentase sebesar 48% dari total responden. Informasi mengenai umur responden rentang umur 20-30 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1%, responden dengan umur antara 31-40 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 17%, responden dengan umur 41-50 tahun sebanyak 23 responden dengan persentase 43% dan responden dengan umur >50 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase sebesar 39%.

Jumlah responden dengan lama bekerja di pemerintah desa <1 tahun sebanyak 0 responden dengan persentase sebesar 0%, 1-5 tahun bekerja di STMM Yogyakarta sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 11%, responden dengan lama bekerja di STMM Yogyakarta selama 6-10 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 9%, dan responden dengan lama bekerja di STMM Yogyakarta >10 tahun sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 80%.

B. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memuat penjelasan mengenai data yang dapat diolah dalam penelitian dengan bentuk tabel, diagram, grafik dan lainnya untuk mempermudah dalam membuat kesimpulan data secara menyeluruh. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai nilai minimum, nilai maksimum, mean, dan *standart deviation* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
TUNJANGAN KINERJA	54	17	11	28	20,83	2,867
KEPUASAN KERJA	54	18	13	31	22,57	3,219
KINERJA PEGAWAI	54	30	30	60	45,96	4,722
Valid N (listwise)	54					

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diketahui melalui Tabel 4.3. Berdasarkan Tabel 4.3 hasil uji statistik deskriptif dapat diketahui terdapat 3 variabel penelitian, diantaranya tunjangan kinerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Sesuai dengan Tabel 4.3 bahwa variabel tunjangan kinerja dengan jumlah data sebanyak 54 memiliki nilai rata-rata 20,83 dengan nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 28, dan mempunyai nilai *standard deviation* 2,867. Variabel kepuasan kerja dengan jumlah data sebanyak 54 memiliki nilai rata-rata 22,57 dengan nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 31, dan mempunyai nilai *standard deviation* sebesar 3,219. Variabel kinerja pegawai dengan jumlah data sebanyak 54 memiliki nilai rata-rata sebesar 45,96 dengan nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum sebesar 60, dan mempunyai nilai *standard deviation* sebesar 4,722.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat keandalan dan keabsahan dari sebuah alat ukur yang digunakan. Menurut Sugiyono dalam Nazaruddin dan Basuki (2017) instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrumen pengukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Disimpulkan bahwa instrumen pengukur yang valid adalah instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang akan diukur. Validitas data dapat dilihat dari nilai total *Bivariate Correlation*

Pearson r hitung lebih besar daripada *r* tabel dan nilai signifikansi tidak lebih dari 0,05 pada program olah data SPSS versi 16.0 untuk *windows*.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	Signifikansi	Keterangan
Tunjangan Kinerja	TK1	0,868	0,000	Valid
	TK2	0,621	0,000	Valid
	TK3	0,754	0,000	Valid
	TK4	0,794	0,000	Valid
	TK5	0,724	0,000	Valid
	TK6	0,847	0,000	Valid
	TK7	0,656	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,780	0,000	Valid
	KK2	0,813	0,000	Valid
	KK3	0,590	0,000	Valid
	KK4	0,704	0,000	Valid
	KK5	0,772	0,000	Valid
	KK6	0,419	0,000	Valid
	KK7	0,485	0,000	Valid
	KK8	0,530	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0,582	0,000	Valid
	KP2	0,709	0,000	Valid
	KP3	0,716	0,000	Valid
	KP4	0,478	0,000	Valid
	KP5	0,515	0,000	Valid
	KP6	0,705	0,000	Valid
	KP7	0,595	0,000	Valid
	KP8	0,581	0,000	Valid
	KP9	0,671	0,000	Valid
	KP10	0,736	0,000	Valid
	KP11	0,583	0,000	Valid
	KP12	0,673	0,000	Valid
	KP13	0,668	0,000	Valid
	KP14	0,642	0,000	Valid
	KP15	0,771	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen pengukur dalam bentuk pernyataan kuesioner dari masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *Pearson Correlation* pada r hitung $\geq 0,05$ yang merupakan nilai dari t tabel dari 3 variabel dan jumlah data sebanyak 54, sehingga semua instrumen pernyataan kuesioner valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai dari *Cronbach's Alpha* pada uji statistik dalam program olah data SPSS. Menurut sugiyono (2014) menjelaskan bahwa instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* $\geq 0,05$. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Tunjangan Kinerja	0,750	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,724	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,762	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 terdapat hasil pengujian reliabilitas, dimana nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, dengan kata lain pernyataan-pernyataan dalam instrumen penelitian ini konsisten sehingga dapat digunakan pada penelitian lain dengan subyek yang sama.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan, variabel pengganggu, dan residual mempunyai distribusi normal. Telah dilakukan pengujian normalitas untuk penelitian ini dengan hasil dibawah ini :

Tabel 4.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual (1)	Unstandardized Residual (2)
N		54	54
Normal Parameters ^a	Mean	0,0000000	0,0000000
	Std. Deviation	2,52593664	3,31020389
Most Extreme Differences	Absolute	0,139	0,174
	Positive	0,139	0,174
	Negative	-0,138	-0,108
Kolmogorov-Smirnov Z		1,022	1,278
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,247	0,076

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji normalitas dengan uji *One Kolmogorov-Smirnov Test* disajikan pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa besaran signifikansi persamaan regresi 1 dan 2 masing-masing adalah 0,247 dan 0,076. Syarat data berdistribusi normal dengan nilai dari signifikansi lebih dari 0,05. Melihat hasil uji normalitas diatas lebih dari 0,05 dengan nilai signifikansi 0,274 dan 0,076 dapat disimpulkan

bahwa data dapat berdistribusi dengan normal dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut menggunakan statistika parametrik.

2. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi pada penelitian terdapat korelasi antar variabel bebas. Antar variabel penelitian dikatakan memiliki korelasi dapat dilihat melalui nilai dari *tolerance value* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan melalui tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikoliniearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Tunjangan Kinerja	0,616	1,624	Tidak mengalami multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,616	1,624	Tidak mengalami multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian multikoliniearitas sesuai dengan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini dan tidak mengandung multikoliniearitas dalam model regresi yang digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang digunakan dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Data mengalami heteroskedastisitas dapat dilihat melalui uji gletser pada program olah data SPSS yang ditentukan melalui nilai signifikansinya. Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini ditampilkan melalui tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Tunjangan Kinerja	0,690	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,982	Homoskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Model regresi dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi dari uji gletser $>0,05$ dan sebaliknya apabila nilai signifikansi dari uji gletser $<0,05$ maka model regresi terkena heteroskedastisitas. Sesuai dengan Tabel 4.8 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel independen pada penelitian ini dengan model regresi yang digunakan memiliki nilai signifikansi $>0,05$ semua, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

E. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*).

Uji koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan terhadap model regresi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R square* (R^2) maka kemampuan variabel independen penelitian semakin tinggi berkontribusi terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS

16, diperoleh nilai koefisien determinasi kedua model penelitian pada Tabel 4.9 dan Tabel 4.10 berikut:

a. **Model I** - $KK = \alpha + \beta_1 TK + \varepsilon_1 \dots (1)$

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,620 ^a	0,384	0,372	2,550	2,548

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN KINERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. **Model II** - $KP = \alpha + \beta_1 TK + \beta_2 KK + \varepsilon_2 \dots (2)$

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,713 ^a	0,509	0,489	3,374	2,039

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, TUNJANGAN KINERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pada model pertama diperoleh nilai *R square* sebesar 0,384. Hal ini berarti menggambarkan tunjangan kinerja (TK) dapat menjelaskan kepuasan kerja (KK) hanya sebesar 38,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji. Sedangkan pada model kedua nilai *adjusted R square* menunjukkan 0,489. Hal ini menggambarkan kinerja pegawai STMM Yogyakarta dapat dijelaskan sebesar 48,9% oleh kedua variabel yang diteliti, yaitu tunjangan

kinerja (TK), dan kepuasan kerja (KK). Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diuji.

F. Pengujian Simultan (Uji F)

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen pada penelitian dapat memengaruhi variabel dependen secara simultan atau bersama-sama dalam model penelitian. Pengujian hanya dilakukan pada model kedua, karena untuk model pertama diolah menggunakan regresi sederhana yang hanya memiliki satu variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji simultan untuk model kedua dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601,181	2	300,591	26,397	0,000 ^a
	Residual	580,745	51	11,387		
	Total	1181,926	53			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, TUNJANGAN KINERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer diolah, 2019

Diketahui berdasarkan tabel 4.11 nilai F-hitung sebesar 26,397 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa model fit yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau juga dapat dikatakan bahwa tunjangan kinerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

1. Analisis Regresi

a. Regresi Sederhana Model I

Pengujian model pertama pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi sederhana yang hanya menggunakan masing-masing satu variabel pada variabel independen dan dependen. Oleh karena itu tidak diperlukan uji asumsi klasik dan langsung dilakukan pengujian. Variabel yang diuji pada model pertama yaitu tunjangan kinerja (TK) terhadap kepuasan kerja (KK). Berikut adalah output analisis hasil regresi sederhana yang sudah dioalah dengan SPSS :

Tabel 4.12
Hasil Output Regresi Sederhana Model I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,071	2,569		3,141	0,003
	TUNJANGAN KINERJA	0,696	0,122	0,620	5,697	0,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil analisis regresi menggunakan probabilitas dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (β) yang bernilai positif yang menunjukkan antara variabel

independen dan variabel dependen memiliki hubungan positif, sehingga terbentuk persamaan model pertama, yaitu:

$$KK = 8,071 + 0,696 TK + \varepsilon$$

Hasil persamaan menunjukkan tunjangan kinerja (TK) memiliki arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya tunjangan kinerja juga akan meningkatkan kepuasan kerja.

b. Regresi Linier Berganda Model II

Regresi Model 2 menggunakan regresi berganda, dimana pengujian terhadap variabel dependen dapat menggunakan dua atau lebih variabel independen dan diharuskan memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, diketahui bahwa data pada penelitian memenuhi kriteria, atau dengan kata lain tidak adanya multikolinearitas, tidak terdapat heterokedastisitas, dan berdistribusi normal. Maka dari itu data telah memenuhi syarat untuk dilakukan regresi linear berganda. Berikut adalah hasil olah data menggunakan SPSS dengan analisis regresi berganda untuk model kedua:

Tabel 4.13
Hasil Output Regresi Linier Berganda Model II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,251	3,709		5,191	0,000
	TUNJANGAN KINERJA	0,642	0,206	0,190	3,114	0,003
	KEPUASAN KERJA	0,591	0,184	0,403	3,221	0,002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer diolah, 2019

Atas dasar hasil analisis regresi dengan menggunakan sebesar tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KP = 19,251 + 0,642TK + 0,591KK + \varepsilon$$

Hasil persamaan menunjukkan baik tunjangan kinerja (TK) maupun kepuasan kerja (KK) memiliki arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya tunjangan kinerja dan kepuasan kerja juga akan turut meningkatkan kinerja pegawai.

c. Uji t

Pengujian secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen merupakan cara untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Syarat variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai koefisien regresi searah dengan hipotesis dan nilai signifikansi pada uji t, apabila nilai signifikansi >0,05 maka hipotesis tidak

diterima atau tertolak. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi dari uji $t < 0,05$ maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat dalam tabel *Coefficients* pada sistem olah data SPSS versi 16.0.

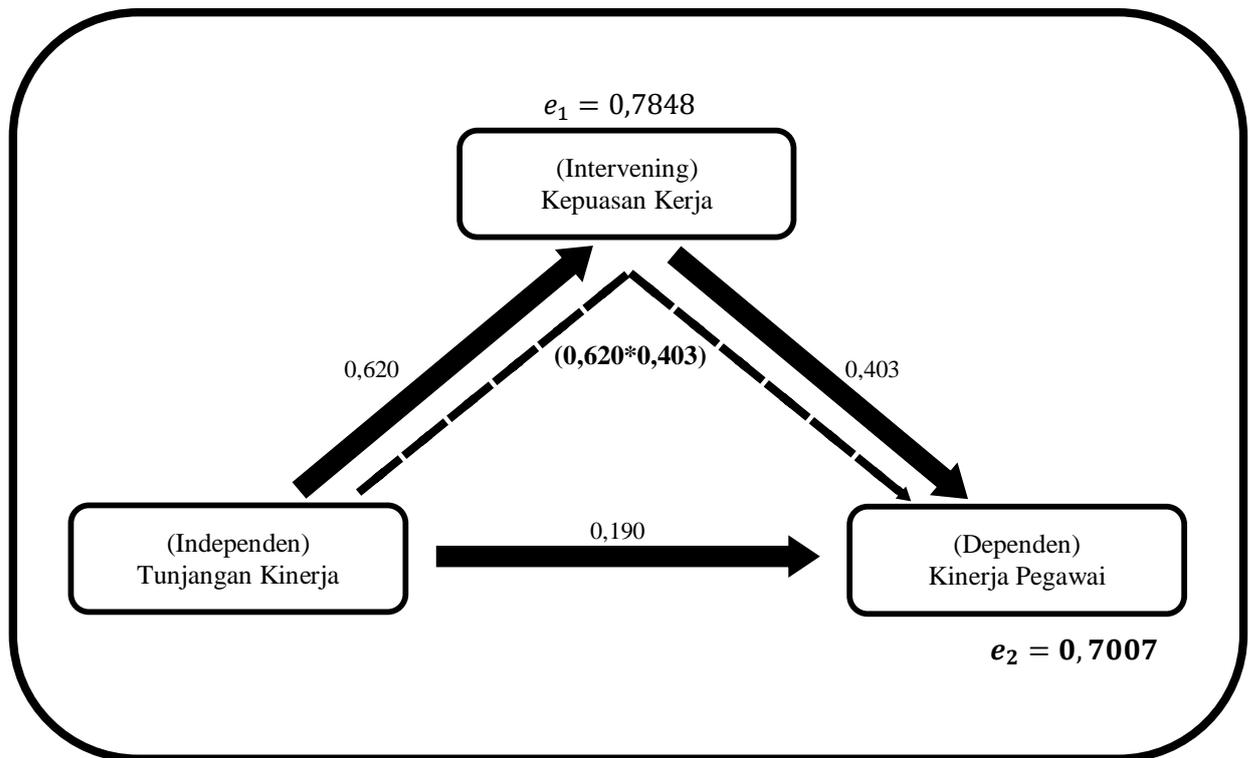
Tabel 4.14
Hasil Penelitian (Uji Nilai t)

Hipotesis		B	Sig.	Kesimpulan
H ₁	Tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,190	0,003	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2019

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Kedua model persamaan menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel mediasi (*intervening*) dan juga kekuatan hubungan dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil analisis jalur ini berdasarkan hasil output kedua regresi untuk mendapatkan koefisien beta dan menemukan adanya hubungan langsung dan tidak langsung, selengkapnya terdapat pada Gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1

Path Analysis

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dapat dilihat pengaruh antar variabel baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diantaranya adalah:

a. Pengaruh langsung

Hubungan antara tunjangan kinerja dan kepuasan kerja dengan nilai *beta* sebesar 0,620, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan nilai *beta* sebesar 0,403, dan antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai dengan nilai *beta* sebesar 0,190.

b. Pengaruh tidak langsung

Pengaruh tidak langsung pada penelitian ini, yaitu antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening dapat dikatakan berhasil, dikarenakan hubungan tidak langsung memiliki nilai

koefisien beta lebih kuat dibandingkan dengan hubungan langsung. Hal ini terbukti bahwa hubungan langsung antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,190, sedangkan hubungan tidak langsung antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,250 dari $0,620 \times 0,403$. Maka total pengaruh yang diberikan oleh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai yaitu $0,190 + 0,250 = 0,440$. Sehingga hipotesis kedua *diterima*.

H. Pembahasan

1. Tunjangan Kinerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis pertama menguji pengaruh tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja, dimana hasil penelitian menunjukkan Nilai Sig. adalah $0,003 < 0,05$ dan *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,190, dengan kata lain H_1 *diterima*, artinya semakin besar dan baik sistem pemberian tunjangan kinerja maka akan semakin baik kinerja para pegawai negeri di STMM Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2015), Darwis (2015), Dahniar (2016), dan Najoan (2018) bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tunjangan kinerja (TUKIN) terbukti dapat dilakukan untuk membuat penerapan *good corporate governance* atau tata kelola perusahaan yang baik berjalan dengan maksimal di STMM Yogyakarta. TUKIN menjadi sebuah sistem peningkatan kinerja pegawai yang optimal sekaligus menciptakan sebuah budaya di kalangan pegawai, dimana TUKIN dapat menciptakan kinerja yang bersih dan tertib serta tidak hanya termotivasi untuk mementingkan kepentingan

pribadi. Akan tetapi memacu untuk dapat bekerja secara optimal untuk kepentingan organisasional dan tentunya untuk kepentingan perusahaan. Karena besaran TUKIN juga dipengaruhi oleh sukses dan tidaknya pegawai negeri bekerja untuk organisasi (perusahaannya).

2. Tunjangan Kinerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ini menyebutkan bahwa hipotesis ini diterima, karena hubungan tidak langsung lebih kuat dari hubungan langsung dan sesuai hipotesis. Hal ini menyimpulkan bahwa mayoritas pegawai di STMM Yogyakarta menunjukkan kepuasan kerja dengan sistem tunjangan kinerja yang telah diterapkan dan terus diperbaharui. Tunjangan kinerja terbukti dapat membuat sebuah budaya sistem yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dari para pegawai. Dalam hal ini tunjangan kinerja secara garis besar dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi karena tunjangan kinerja juga diukur dari bagaimana suatu organisasi dapat berkerja secara optimal, efektif dan efisien. Budaya finansial dalam tunjangan kinerja digunakan untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Ketika organisasi dapat bekerja dengan baik maka tunjangan kinerja yang diberikan akan naik sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja dari para pegawainya. Budaya dalam tunjangan kinerja ingin berusaha mewujudkan lingkungan kerja yang optimal sehingga setiap pihak tidak hanya terpacu untuk kepentingan individualnya tetapi juga kepentingan secara organisasinya.