

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIGHA
Volume 3, Nomor 3, September Tahun 2025

**ANALISIS PEMBERIAN PENGHARGAAN, TUNJANGAN KERJA DAN PENGAWASAN
 TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI**

Nazia Tussyafana¹⁾ Husaini Abdullah²⁾ Herizal³⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
 email : naziatussyafana@gmail.com

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
 email : husaini.sigli@gmail.com

³⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
 email : herizal@unigha.ac.id

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 18-08-20025 Direvisi: 20-08-2025 Dipublikasikan: 18-09-2025</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Pengaruh variabel Pemberian Penghargaan, Tunjangan Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda untuk menganalisis data yang diperoleh dari 49 responden pegawai. Hasil regresi $Y = 4.602 X_1 - 0,321 X_2 + 0,198 X_3 + 0,276$. Nilai konstanta sebesar 4.602 artinya jika Sistem pemberian penghargaan (X_1), Tunjangan kerja (X_2) dan Pengawasan (X_3) dianggap konstan, maka Kepuasan kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie adalah sebesar 4.602 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie dapat dikatakan sangat baik. Nilai koefisien regresi Sistem pemberian penghargaan sebesar 0,321 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Sistem pemberian penghargaan (X_1), akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0.321%. Ini berarti terjadi peningkatan Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Nilai koefisien regresi Tunjangan kerja sebesar 0,198 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Tunjangan kerja (X_2), akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0.198%. Ini berarti terjadi peningkatan Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Nilai koefisien regresi Pengawasan sebesar 0,276 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Pengawasan (X_3), akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0.276%.</p> <p>Kata Kunci: Pemberian Penghargaan, Tunjangan Kerja, Pengawasan, Kepuasan Kerja</p>
<p><i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 Cara Mensitasi : Tussyafana, N. Abdullah, H. Herizal. 2025. Analisis Pemberian Penghargaan, Tunjangan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 3 (3): 59-70.</p>	

Article Info	ABSTRACT
<p><i>Article History :</i> <i>Received: 18-08-20025</i> <i>Revised: 20-08-2025.</i> <i>Published: 18-09-2025</i></p>	<p><i>This study aims to analyze the effect of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance, with Employee Retention as a moderating variable at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Pidie Jaya Regency. This research is a population study involving 66 employees as respondents. Data collection was carried out using several techniques, including interviews, questionnaires, observation, and literature review. Data analysis employed the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (SEM-PLS) method, involving outer model evaluation stages such as convergent validity, discriminant validity, composite reliability, average variance extracted (AVE), and Cronbach's alpha. The results show that Talent Management and Knowledge Management have a positive and significant influence on Employee Performance, as does Employee Retention. However, Employee Retention does not significantly moderate the influence of either Talent Management or Knowledge Management on Employee Performance. This is indicated by t-statistic and p-value results that fall below the significance threshold for direct effects, but exceed the threshold for moderation effects.</i></p> <p>Keywords: <i>Talent Management, Knowledge Management, Employee Retention, Employee Performance</i></p>
<p><i>DOI Number :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>How to cite :</i> Tusyafana, N. Abdullah, H. Herizal. 2025. <i>The Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance with Employee Retention as a Moderating Variable.</i> 3 (3): 59-70.</p>	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam organisasi yang berperan dalam mencapai tujuan melalui berbagai fungsi seperti inovasi, produksi, pengendalian mutu, pemasaran, hingga pengelolaan keuangan. Kompleksitas karakteristik individu seperti latar belakang pendidikan, usia, status, dan motivasi, menjadikan pengelolaan SDM suatu tantangan tersendiri. Untuk memperoleh SDM yang berkualitas, dibutuhkan sistem penghargaan yang adil dan berbasis kinerja.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kelas jabatan yang dibayarkan sesuai capaian kinerja. Pengawasan adalah pemantauan yang dapat dijelaskan sebagai kesadaran (*awareness*) tentang apa yang ingin diketahui, pemantauan berkadar tingkat tinggi dilakukan agar dapat membuat pengukuran melalui waktu yang menunjukkan pergerakan ke arah tujuan atau menjauh dari itu. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Penelitian ini menyoroti penerapan penghargaan dan pengawasan di Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Berdasarkan observasi, sistem penghargaan yang berlaku masih cenderung bersifat administratif, didasarkan pada masa kerja, golongan, dan jabatan, tanpa mempertimbangkan kompetensi serta kinerja aktual pegawai. Hal ini berdampak pada rendahnya motivasi dan peningkatan kualitas kerja yang tidak signifikan. Di sisi lain, pemberian tunjangan kinerja, bonus, dan tunjangan lainnya (jabatan, kesehatan, dinas, keluarga, makan, dan hari raya) memang telah dilakukan, namun belum sepenuhnya berbasis pencapaian kinerja individual.

Masalah lain yang diidentifikasi adalah lemahnya sistem pengawasan dari pimpinan. Standar pengawasan tidak berjalan sebagaimana mestinya, sehingga pelaksanaan tugas tidak maksimal. Rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah, menjadi faktor penghambat kinerja organisasi.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie menunjukkan bahwa sistem penghargaan, tunjangan kerja, maupun pola pengawasan yang diterapkan masih memerlukan optimalisasi agar dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai secara maksimal, karena kondisi ini berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kualitas pelayanan publik. Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh penghargaan, tunjangan, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja, namun masih terdapat kesenjangan penelitian pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Sosial Kabupaten Pidie yang memiliki karakteristik, regulasi, serta pola kerja berbeda dari sektor lainnya..

Namun demikian, sebagian pegawai menunjukkan kepuasan kerja, memahami peran masing-masing, serta memiliki komitmen untuk mendukung tujuan organisasi. Untuk itu, diperlukan perbaikan dalam sistem penghargaan dan pengawasan agar kinerja pegawai meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukan prestasi kerja yang baik, Handoyo dalam (Sri Gita Nurprihatini, Elly Sukmanasa, 2023).

Menurut Handoko dalam Saleh & Mardiana, (2021), *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Simamora dalam (Fajar et al., 2018) “*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.

Menurut Utomo & Kartiko, (2019) dalam jurnalnya mengatakan Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu *reward* pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Reward* ini dapat berupa pujian. Tidak hanya pegawai yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan.

Menurut Dicky Saputra dalam dalam Saleh & Mardiana, (2021) indikator pemberian penghargaan tunjangan adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Penghargaan Interpersonal
5. Promosi

Tunjangan Kerja

Menurut Djafar & Astika, (2023) dalam jurnalnya menyatakan Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik pada perusahaan. Pemberian tunjangan adalah bentuk perhatian suatu instansi atau organisasi terhadap karyawannya dengan memenuhi kebutuhannya akan rasa aman, sosial, kemampuan dan aktualisasi diri sehingga karyawan tersebut meningkat loyalitasnya terhadap perusahaan.

Menurut Gaol dalam Subiyanto et al., (2024) bahwa: “Tunjangan adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang di terima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan. Tunjangan meliputi hal-hal seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, pensiun, cuti yang di bayar dan fasilitas penitipan anak. Menurut Hasibuan dalam Yolanda et al., (2024), bahwa: “Tunjangan

karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Tujuan utama dari tunjangan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang". Menurut Wibowo dalam (Virgantari, 2022), bahwa: "Tunjangan merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya".

Indikator-indikator tunjangan menurut Hasibuan dalam Yolanda et al., (2024) adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja dan Kompensasi yang jelas
2. Asuransi Kesehatan
3. Perencanaan Karier
4. Kenyamanan dan Keselamatan Kerja
5. Perencanaan Hari Tua

Pengawasan Kerja

Pengawasan mempunyai arti penting dalam dalam setiap proses pencapaian tujuan dari perusahaan baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Dengan pengawasan yang baik akan dapat diketahui apakah semua rencana-rencana dan hal-hal yang telah digariskan oleh pimpinan dan perusahaan telah sesuai pelaksanaannya. Karena itu pengawasan memiliki arti penting bagi suatu perusahaan (Rahmat et al., 2023). Menurut Schermerhorn dalam Afrina, (2023) mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam (Nasution & Khair, 2022), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja pegawai berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat.

Pengawasan kerja sebagaimana didefinisikan oleh Hani Handoko dalam Muhammad et al., (2023) penemuan dan penerapan yang berhubungan cara dan peralatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan kerja berkaitan langsung dengan kemampuan pimpinan dengan prosedur yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan yang telah ditetapkan untuk memastikan tercapainya tujuan manajerial dan organisasi.

Menurut Siswandi dalam Afrina, (2023) mengemukakan indikator pengawasan adalah:

1. Inspeksi
2. Observasi
3. Melakukan pengawasan
4. Memberikan sanksi tegas atas pelanggaran
5. Melaporkan hasil pekerjaan secara lisan

Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo dalam Suryani, (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Sutrisno dalam Made Suar Yaso et al., (2023) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Priansa dalam (Purba et al., 2022) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental,

juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dalam Putri & Nawatmi, (2024) Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku.

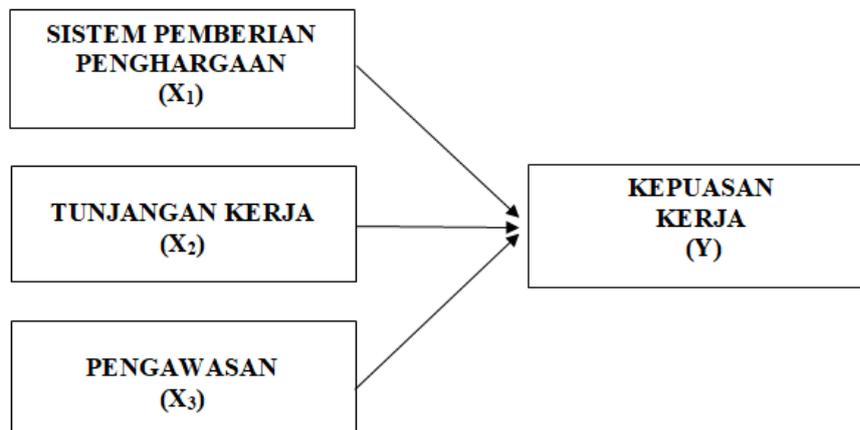
Indikator-indikator kepuasan kerja dikemukakan oleh Panchanatham dalam dalam (Suryani, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan lima indikator sebagai berikut:

1. Gaji dan promosi
2. Aspek organisasi
3. Perilaku supervisor
4. Pekerjaan dan kondisi kerja
5. Perilaku rekan kerja yang dapat diukur

Kerangka Pemikiran

Setelah masalah penelitian dirumuskan, maka langkah kedua dalam proses penelitian (kuantitatif) adalah mencari teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian (Sugiyono, 2020:52). Maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Penelitian Dikembangkan (2025)

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang berupa pernyataan-pernyataan mengenai penelitian ini. Adapun hipotesisnya yaitu: Diduga Sistem pemberian penghargaan, tunjangan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Pidie yang beralamat di Jl. Prof. A. Madjid Ibrahim No. 09, Sigli. Objek penelitian adalah pengaruh sistem pemberian penghargaan tunjangan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pidie, baik PNS maupun honorer, berjumlah 49 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka digunakan teknik **sensus**, menjadikan seluruh populasi sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui empat metode:

- a Kuesioner, untuk memperoleh data primer dari responden.
- b Observasi, dengan pengamatan langsung.
- c Wawancara, untuk menggali informasi mendalam.
- d Studi pustaka, dengan menelaah literatur terkait.

Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS. Model regresi yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

- a Y = Kepuasan kerja
- b X1 = Pemberian penghargaan
- c X2 = Tunjangan kerja
- d X3 = Pengawasan
- e a = Konstanta
- f e = Error

Uji Validitas dan Reliabilitas

- a Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel.
- b Uji Reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan standar $\alpha > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

- a Multikolinearitas: dengan nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$.
- b Heteroskedastisitas: melalui pola scatterplot residual.
- c Normalitas: berdasarkan penyebaran data terhadap garis diagonal (normal probability plot).

Uji Hipotesis

- a Uji F: Menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap kepuasan kerja.
- b Uji t: Menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja.
Hipotesis:
- c H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara sistem penghargaan tunjangan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja.
- d H_a : Ada pengaruh signifikan antara sistem penghargaan tunjangan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas butir-butir dari kuisisioner ini dilakukan secara statistik, yaitu menggunakan metode korelasi *product moment*, dengan kriteria penentuan jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien dari tabel nilai-nilai kritis r, yaitu pada taraf signifikan 5%, instrumen tes yang

diujicobakan tersebut dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} untuk penelitian ini adalah 0.276. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (49)	Ket
X ₁	X1.1	0. 686	0.276	Valid
	X1.2	0. 659	0.276	Valid
	X1.3	0. 461	0.276	Valid
	X1.4	0. 541	0.276	Valid
	X1.5	0. 563	0.276	Valid
X ₂	X2.1	0. 533	0.276	Valid
	X2.2	0. 665	0.276	Valid
	X2.3	0. 561	0.276	Valid
	X2.4	0. 651	0.276	Valid
	X2.5	0. 687	0.276	Valid
X ₃	X3.1	0. 668	0.276	Valid
	X3.2	0. 584	0.276	Valid
	X3.3	0. 664	0.276	Valid
	X3.4	0. 555	0.276	Valid
	X3.5	0. 547	0.276	Valid
Y	Y1	0. 562	0.276	Valid
	Y2	0. 558	0.276	Valid
	Y3	0. 345	0.276	Valid
	Y4	0. 509	0.276	Valid
	Y5	0. 469	0.276	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, (2025)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} (0.276), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan ditunjukkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu rangka tertentu. Dalam pengujian kehandalan digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap sekelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut.

Nilai koefisien alpha bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dan untuk nilai alphanya = 0,60 atau kurang memberi indikasi bahwa alat ukur tersebut kurang kehandalannya.

Tabel 2. Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Pemberian penghargaan (X ₁)	5	0, 824	Handal
2	Tunjangan kerja (X ₂)	5	0, 724	Handal
3	Pengawasan (X ₃)	5	0, 710	Handal
4	Kepuasan kerja (Y)	5	0, 803	Handal

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu Variabel Pemberian penghargaan (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,824, dan Variabel Tunjangan kerja (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,724, Variabel Pengawasan (X_3) diperoleh nilai alpha sebesar 0,710 serta variabel Kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,803.

Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh Variabel Pemberian penghargaan, Tunjangan kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. di mana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,602	1,360		4,119	,000
Pemberian penghargaan	,321	,064	,467	5,025	,000
Tunjangan kerja	,198	,075	,248	2,645	,011
Pengawasan	,276	,096	,310	2,869	,006

Dari output SPSS di atas dengan dipergunakan model regresi berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.602 + 0,321 X_1 + 0,198 X_2 + 0,276 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 4.602 artinya jika Sistem pemberian penghargaan (X_1), Tunjangan kerja (X_2) dan Pengawasan (X_3) dianggap konstan, maka Kepuasan kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie adalah sebesar 4.602 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie dapat dikatakan sangat baik.

Nilai koefisien regresi pemberian penghargaan sebesar 0,321 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Sistem pemberian penghargaan (X_1), akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0.321%. Ini berarti terjadi peningkatan Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Nilai koefisien regresi Tunjangan kerja sebesar 0,198 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Tunjangan kerja (X_2), akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0.198%. Ini berarti terjadi peningkatan Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Nilai koefisien regresi Pengawasan sebesar 0,276 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Pengawasan (X_3), akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0.276%. Ini berarti terjadi peningkatan Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel Sistem pemberian penghargaan (X_1), mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 32,1% terhadap Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Analisis Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Untuk mengetahui keeratan korelasi (hubungan) variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan koefisien korelasi (R). Menurut Sugiyono (2017:142) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (hubungan) sebagai berikut :

- a. 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- b. 0,20 – 0,399 = rendah
- c. 0,40 – 0,599 = sedang
- d. 0,60 – 0,799 = kuat
- e. 0,80 – 1,000 = sangat kuat

Sedangkan untuk melihat besarnya determinasi (pengaruh) variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R²). Untuk lebih jelas bisa di lihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4 Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,778	,763	,540

a. Predictors: (Constant), Pengawasan , Sistem pemberian penghargaan , Tunjangan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Output SPSS, 2022

Tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi R menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen tergolong sangat kuat karena nilainya sebesar 0.882 mendekati angka + 1,000.

Kemudian besarnya kontribusi variabel pemberian penghargaan (X₁) tunjangan kerja (X₂) dan pengawasan (X₃) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada koefisien determinansianya (*Adjusted R-squared*) yaitu sebesar 0,778 atau 77,8%, hal ini berarti kontribusi dari variabel pemberian penghargaan, tunjangan kerja dan pengawasan dalam menjelaskan variable terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 76,3%. Sedangkan sisanya sebesar 23,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,944	3	15,315	52,539	.000 ^b
	Residual	13,117	45	,291		
	Total	59,061	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan , Sistem pemberian penghargaan , Tunjangan kerja

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2025)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 52,539 > F_{tabel} 2,58$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel pemberian penghargaan (X_1) dan Tunjangan kerja (X_2) dan Pengawasan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,602	1,360		4,119	,000
Pemberian penghargaan	,321	,064	,467	5,025	,000
Tunjangan kerja	,198	,075	,248	2,645	,011
Pengawasan	,276	,096	,310	2,869	,006

Variabel Pemberian penghargaan (X_1) diperoleh $t_{hitung} 5,025 > t_{tabel} 1,679$, sehingga Hipotesis Nol (H_o) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem pemberian penghargaan (X_1) ada pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Variabel Tunjangan kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} 2,645 > t_{tabel} 1,679$, sehingga Hipotesis Nol (H_o) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Variabel Pengawasan (X_3) diperoleh $t_{hitung} 2,869 > t_{tabel} 1,679$, sehingga Hipotesis Nol (H_o) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Sistem pemberian penghargaan, Tunjangan kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie” adalah sebagai berikut:

1. Dari ketiga variabel yang diteliti, yaitu Pemberian Penghargaan (X_1), Tunjangan Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3), variabel Sistem Pemberian Penghargaan (X_1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Nilai pengaruhnya mencapai 32,1%.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (Adjusted R-squared) yang diperoleh sebesar 0,778 atau 77,8%, dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberian Penghargaan (X_1), Tunjangan Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 76,3% terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan sisanya, sebesar 23,7%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 52,539$ lebih besar daripada $F_{tabel} = 2,58$, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pemberian Penghargaan (X_1), Tunjangan Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.
4. Dari hasil uji t untuk variabel Sistem Pemberian Penghargaan (X_1), diperoleh $t_{hitung} = 5,569$, yang lebih

- besar dari $t_{tabel} = 1,679$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Pemberian Penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.
5. Hasil uji t untuk variabel Tunjangan Kerja (X_2) menunjukkan $t_{hitung} = 2,645$, yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1,679$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa Tunjangan Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.
 6. Hasil uji t untuk variabel Pengawasan (X_3) menunjukkan $t_{hitung} = 2,869$, yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1,679$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, I. (2023). PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BONTONOMPO KABUPATEN GOWA. *Jurnal AKTUAL*, 21(1). <https://doi.org/10.47232/aktual.v21i1.361>
- Djafar, J. S., & Astika, N. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Besaran Gaji Terhadap Kinerja Karyawan. *Poma Jurnal : Publish of Management*, 1, 55–67.
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt Difa Kreasi Di Cikarang – Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 35–43. <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12979>
- I Made Suar Yaso, Rajindra, & Rukhayati. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(2), 90–94. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i2.3291>
- Muhammad, H. Y., Susanta Nugraha, H., & Purbawati, D. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 649–660. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>
- Purba, F. L., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu Pt. Adi Karya Graha Mulya. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1897–1904.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1225–1236. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839>
- Rahmat, B., Agustin, F., & Qothrun Nada, N. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Control Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan Cilegon Kota Cilegon. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 180–189. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.2263>

- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Sri Gita Nurprihatini, Elly Sukmanasa, L. N. (2023). *PENGARUH PEMBERIAN REWARD TERHADAP KREATIVITAS SISWA*. 08(September), 1812–1822.
- Subiyanto, D., Hadi, S., Organisasional, B., & Pegawai, K. (2024). *Pengaruh tunjangan kinerja dan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada kantor kejaksaan tinggi daerah istimewa yogyakarta*. 13(03), 694–708.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Utomo, M., & Kartiko, D. C. (2019). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Hasil Belajar Shooting Bola Basket (Studi Pada Kelas SMA Negeri 1 Soko). *Jurnal Pendidikan Olahraga Dan Kesehatan*, 3(2), 434–442.
- Virgantari, I. (2022). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan* 1(1), 48–65. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/827/%0Ahttp://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/827/2/R>. 4036 FEB-MAN Bab I-II.pdf
- Yolanda, H., Yuliani, Y., Karimudin, Y., Wk, W. F., & Malinda, S. (2024). *Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Polri Melalui Kepuasan Kerja Pada Kepolisian Daerah Sumatera Selatan Hendri*. 5(6), 912–929.