

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA
IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA PALEMBANG**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang



Disusun Oleh :

Nama : EDI HAMZAH
NPM : 194141013
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Disajikan

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA
IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA PALEMBANG**

**Nama : EDI HAMZAH
NPM : 194141013
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Palembang, 22 Agustus 2020
Pembimbing I

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

Palembang, 29 Agustus 2020
Pembimbing II

Dr. Irwan Pancasila, SE., MM

Palembang, 29 Agustus 2020

Mengetahui

**Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang**



Dr. Hj. Ti Suyantiningih, SE, MM.

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA
IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA PALEMBANG**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Proposal Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : EDI HAMZAH
NPM : 194141013
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

<u>Ketua Penguji :</u>	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si	09 September 2020	
<u>Anggota Penguji :</u>		
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM	09 September 2020	

Palembang, 30 September 2020

Mengetahui,

**Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang**



Dr. Hj. Tri Suyantingsih, SE, MM.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Edi Hamzah
NPM : 194141013
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Tunjangan kinerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Kota Palembang.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 30 September 2020

Yang menyatakan,


Edi Hamzah

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai dinas perindustrian kota Palembang dengan menggunakan metode kuantitatif, perhitungan dengan menggunakan skala likert, uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan SEM berbasis varian dengan menggunakan smart PLS, untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan pegawai dinas perindustrian kota Palembang. Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, tunjangan kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Pegawai, dan Prestasi Kerja*

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of performance allowance and work motivation on job performance with job satisfaction of employees of the industrial service office of Palembang city by using quantitative methods, calculation using the likert scale, validity and reliability test using variant-based SEM using smart PLS, to determine the effect of performance allowances and work motivation on work performance with the employees satisfaction of industrial service office of Palembang city. the calculation results obtained show that there is an influence between performance allowances on job satisfaction, there is an effect of job satisfaction on job performance, performance allowances have an effect on work performance mediated by job satisfaction and work motivation has an effect on work performance mediated by job satisfaction.

Keyword: performance benefit, work motivation, employee satisfaction, and work performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat karunia-Nya, dan telah memberikan kekuatan yang konstan kepada penulis untuk menyelesaikan pekerjaan yang berat ini, sholawat serta salam kepada Rasulullah Nabi Besar Muhammad SAW. Setiap upaya penelitian bukanlah upaya individu melainkan di dukung oleh berbagai pihak, pembimbing, civitas akademika Tridinanti, sampel dan pihak-pihak terkait lainnya. Penelitian yang disajikan dalam tesis ini merupakan hasil dari bimbingan kedua pembimbing dalam pengawasan yang ketat. Diskusi, saran, kritikan, koreksi, motivasi, dukungan serta nasehat adalah hal yang dilakukan selama proses bimbingan oleh penulis dengan pembimbing.

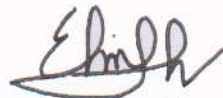
Oleh karena itu secara tulus penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan studi program magister manajemen Universitas Tridinanti. Pada Kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen , Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM, beserta staf
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si selaku pembimbing pertama yang terus memberikan dukungan, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian, dan kesabaran beliau untuk memberikan bimbingan kepada penulis;
5. Bapak Dr. Irwan Pancasila, SE., MM selaku pembimbing kedua yang terus memberikan dorongan, bimbingan, diskusi serta mengoreksi, masih menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada penulis;
6. Alm. Ayah dan Almh. Ibunda Tersayang...

7. My Schatzi Dr. Ida Febriana., S.Si MT, terima kasih atas dorongan, kesabaran dan terus mendampingi penulis dalam suka dan duka untuk menyelesaikan studi ini.
8. Trio Abqori penyemangat dalam studi papa.
9. Teman-teman angkatan 41 kalian adalah orang-orang yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan studi ini.
10. Bapak Kepala Dinas Perindustrian Kota Palembang yang telah memberikan kemudahan penulis untuk melakukan penelitian;
11. Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Terakhir penuls berharap tesis ini bisa memberikan manfaat bagi pengembangan Ilmu manajemen, walau disadari tesis ini tidaklah sempurna. Harapan saya ada kritik dan saran dari berbagai pihak untuk memperbaiki penelitian ini di masa depan, dan bermanfaat menghasilkan karya ilmiah yang lebih baik lagi. *Aamiin ya Rabb.*

Palembang, 30 September 2020



Edi Hamzah
NPM.194141013

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan	li
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	X
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Riwayat Hidup	xiii
I	PENDAHULUAN	
A	Latar Belakang Masalah	1
B	Identifikasi Masalah	5
C	Pembatasan Masalah	6
D	Perumusan Masalah	6
E	Tujuan Penelitian	6
F	Kegunaan Penelitian	7
II	Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian	
A	Kajian Pustaka	9
B	Hasil Penelitian yang Relevan	46
C	Kerangka Berpikir	52
D	Hipotesis Penelitian	55
III	Metodologi Penelitian	
A	Tempat dan Waktu Penelitian	57
B	Desain Penelitian	58
C	Populasi dan Sampel	58
D	Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data	59
E	Variabel dan Definisi Operasional	62
F	Uji Hipotesis Statistika	84
IV	Hasil Penelitian dan Pembahasan	
A	Analisis Deskriptif	85
B	Analisis Inferensial	89
C	Pembahasan Hasil Penelitian	101
V	Kesimpulan dan Saran	
A	Kesimpulan	107
B	Implikasi Kebijakan	110
C	Saran	110
	Daftar Pustaka	112

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	57
Tabel 3.2	Skala Linkert	61
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen untuk Mengukur Tunjangan Kinerja (X1)	63
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen untuk Mengukur Motivasi Kerja (X2)	65
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen untuk Mengukur Kepuasan Kerja (Y)	67
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Instrumen untuk Mengukur Tunjangan Kinerja (Z)	69
Tabel 3.7	Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	71
Tabel 3.8	Pengambilan Keputusan dalam Uji T-Statistic	84
Tabel 4.1	Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang menurut Jenis Kelamin	85
Tabel 4.2	Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang menurut Jenjang Pendidikan	86
Tabel 4.3	Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang menurut Golongan/Ruang	87
Tabel 4.4	Kategori Jawaban	88
Tabel 4.5	Kategori Jawaban Responden	89
Tabel 4.6	Loading Factor Model Final	91
Tabel 4.7	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	93
Tabel 4.8	<i>Discriminant Validity</i>	94
Tabel 4.9	<i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	95
Tabel 4.10	<i>R-Square</i>	96
Tabel 4.11	<i>f-Square</i>	97
Tabel 4.12	<i>Indirect Effects</i>	98
Tabel 4.13	<i>Path Coefficient</i>	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	55
Gambar 4.1	<i>Full Model</i> setelah dikalkulasi	90
Gambar 4.2	<i>Full Model bootstrapping</i> t statistic	100

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	115
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden.....	119
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi	125
Lampiran 4 Tabel Loading Factor model Final.....	126
Lampiran 5 Tabel Average Variance Extracted (AVE).....	127
Lampiran 6 Tabel Discriminant Validity	127
Lampiran 7 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha	128
Lampiran 8 Tabel R-Square	128
Lampiran 9 Tabel f- Square.....	128
Lampiran 10 Tabel Tabel Indirect Effects	128
Lampiran 11 Tabel Path Coefficient.....	129
Lampiran 12 Gambar Full Model Bootstrapping t statistik.....	129

RIWAYAT HIDUP

Edi Hamzah, dilahirkan di Sungailiat pada tanggal 18 September 1986 dari Ayah Alm. H. M. Nurdin Tiris, BA dan ibu Almh. Hj. Masmawati. Anak ke lima dari lima bersaudara. Menikah pada tahun 2011 dengan Dr. Ida Febriana, S.Si., MT, dan dikaruniai 3 orang putera yaitu Muhammad Fauzan Abqori, Falah Abqori Ahmad dan Abqori Fauzi Ahmad.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1998 di SD Bina Warga, SMP diselesaikan tahun 2001 di SLTPN 8 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2004 di YPU Bina Warga 2 Palembang. Pada tahun 2004 masuk ke Fakultas MIPA Fisika Universitas Sriwijaya dan lulus pada tahun 2009. Pada tahun 2010 mulai berkeja sebagai Pegawai Negeri Sipil dan Pada tahun 2019 memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, 30 September 2020



Edi Hamzah
NPM.194141013

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era otonomi daerah seperti sekarang ini, upaya menyiapkan sumber daya aparatur yang profesional adalah sesuatu yang tak terhindarkan. Dikatakan sebagai suatu keharusan, terutama karena dengan otonomi daerah, rakyat mengharapkan hadirnya pemerintahan yang lebih berkualitas. Pemerintahan yang berkualitas adalah pemerintahan yang mampu mengemban fungsi-fungsi pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat dan pembangunan sosial ekonomi.

Salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan kepegawaian (*employee development*) yang pada dasarnya adalah upaya untuk mempersiapkan pegawai agar dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi sehingga mampu terus memberikan kontribusi produktif bagi pencapaian tujuan organisasi tanpa mengabaikan kepentingannya sendiri. Dengan kata lain, pengembangan kepegawaian berfokus pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Dinas Perindustrian Kota Palembang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap masalah penyelenggaraan pemerintahan yang kompeten dalam bidang tugas dan fungsinya yang siap berkompetisi dalam era globalisasi melalui pemberdayaan otonomi daerah bagi kepentingan publik. Dinas Perindustrian Kota Palembang menangani urusan pilihan yang menangani di bidang industri. Adapun dasar pembentukan Dinas

Perindustrian Kota Palembang adalah Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 06 Tahun 2016 tanggal 29 November 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palembang, serta Peraturan Walikota Palembang Nomor 70 Tahun 2016 tanggal 30 November 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian Kota Palembang.

Permasalahan yang dihadapi di Dinas Perindustrian Kota Palembang antara lain belum optimalnya prestasi kerja pegawai yang tercermin dari mutu (kualitas) dan hasil kerja sesuai target yang diharapkan. Disamping itu juga belum optimalnya pada proses pengintegrasian program/ kegiatan-kegiatan, sehingga merugikan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Prestasi kerja dari seorang pegawai tidak hanya di ukur dari tingkat keberhasilan kerjanya, tetapi peningkatan prestasi kerja pegawai juga didapat dari kinerja yang optimal dari pegawai tersebut. Sedangkan bagi organisasi, prestasi kerja pegawai yang optimal merupakan salah satu instrumen dalam mencapai tujuan organisasi. Optimalnya prestasi kerja pegawai diharapkan datangnya bukan hanya dari para pegawai saja melainkan juga dari pimpinan organisasi sebagai manejer dari suatu organisasi, sebagaimana optimalisasi prestasi kerja yang di harapkan oleh pimpinan. Disamping itu pula proses pelaksanaan pemerintah yang efektif juga belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum sepenuhnya dapat menciptakan kerjasama antara anggota-anggota kelompok.

Kepuasan merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang menggambarkan

suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Kepuasan bayaran/gaji/remunerasi mengacu pada sikap suka atau tidak suka terhadap kompensasi suatu instansi/ organisasi. Demikian pula halnya pada prinsip instansi/ organisasi, pemerintah daerah membayarkan balas jasa kepada ASN guna menjalankan fungsi - fungsi birokrasi. Meskipun pemerintah daerah bukan semata-mata mencari keuntungan, namun pemerintah daerah harus tetap mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah dan kelayakan jumlah penghasilan yang dibayarkan kepada pegawainya. Berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas Perindustrian Kota Palembang, kurang optimalnya supervisi terhadap pegawai terlihat dari masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, masih ada pegawai yang pulang lebih cepat, masih ada pegawai yang meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin.

Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas prestasi kerja. Tunjangan kinerja diterapkan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja para pegawai sehingga suatu organisasi publik dapat memberikan pelayanan publik secara maksimal. Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan prestasi pegawai, atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan kesejahteraan pegawai. Merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 tahun 2011 dalam penjelasannya bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai instansi yang terdiri dari pegawai negeri dan pegawai lainnya berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang

diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi dilingkungan instansi. Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi. Tunjangan kinerja diberikan kepada aparatur sipil negara. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai di harapkan dapat mewujudkan penegakan kepuasan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat, serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan pengamatan belum optimalnya tunjangan kinerja didinas Perindustrian terlihat dari tingkat kedisiplinan pegawai dilihat dari adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, masih ada pegawai yang pulang lebih cepat, masih ada pegawai yang meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin.

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan. Hasil pengamatan peneliti di Dinas Perindustrian Masih rendahnya motivasi kerja yang sesuai harapan seperti belum diterapkannya apresiasi (*reward*) kepada pegawai terbaik dan sanksi (*punishment*) terhadap pegawai yang melanggar aturan-aturan di Dinas Perindustrian.

Bertolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Tunjangan kinerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang”.

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah pada Dinas Perindustrian Kota Palembang sebagai berikut :

1. Belum optimalnya prestasi kerja pegawai yang tercermin dari mutu (kualitas) dan hasil kerja sesuai target yang diharapkan.
2. Belum optimalnya kepuasan kerja pegawai dilihat dari kurang optimalnya supervisi terhadap pegawai.
3. Belum optimalnya tunjangan kinerja didinas Perindustrian terlihat dari tingkat kedisiplinan pegawai dilihat dari adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, masih ada pegawai yang pulang lebih cepat, masih ada pegawai yang meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin.
4. Masih rendahnya motivasi yang dimiliki para pegawai yang terlihat dari masih rendahnya pegawai yang menunjukkan prestasi kerja terlihat dari belum diterapkannya apresiasi (*reward*) kepada pegawai terbaik dan sanksi (*punishment*) terhadap pegawai yang melanggar aturan-aturan di Dinas Perindustrian.
5. Kepuasan kerja pegawai masih rendah dimana hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya pegawai yang menunjukkan prestasi kerja.

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dan keterbatasan penulis, maka masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?
2. Apakah Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?
3. Apakah Terdapat pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?
4. Apakah Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?
5. Apakah Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?
3. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?
4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?
5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi pegawai, sebagai masukan dalam rangka peningkatan prestasi kerja melalui peningkatan tunjangan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai
2. Bagi Dinas Perindustrian Kota Palembang, penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi sekaligus masukan dalam rangka pengambilan kebijakan dan keputusan dalam pengembangan SDM di Dinas Perindustrian Kota Palembang melalui program mewujudkan prestasi kerja pegawai yang optimal melalui tunjangan kinerja yang efektif dan peningkatan serta pengembangan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
3. Bagi Penulis: penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen SDM yang berkaitan dengan konsep tunjangan kinerja yang efektif, pengembangan motivasi dan peningkatan kepuasan kerja pegawai terhadap optimalisasi prestasi kerja pegawai.
4. Bagi dunia akademis, penelitian ini diharapkan menambah perbendaharaan pengetahuan dunia akademis, tentang pengaruh tunjangan kinerja dan

motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akis Kusumaningsih, I. H. (2013). Analisis dampak Kebijakan Tunjangan Kinerja (Studi Kasus di Badan Kepegawaian Negara). *fisip.undip.ac.id email: fisip@undip.ac.id*.
- Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty.
- Darul Aulia, A. D. (2013). Pengaruh renumerasi terhadap kepuasan kerja PNS yang bertugas pada Sekretariat Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan. *JURNAL EKOBIS, Ekonomi Bisnis dan Manajemen Volume I, Nomor 5*.
- Depdikbud. (2010). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fathoni Abdurrahmat (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Furtwengler, D. (2002). *Penilaian Kinerja: Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam sepuluh menit*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Edisi Revisi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Haryono, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Ibnu Sina, A. R. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform, Vol.3 No.1*.
- Lohmoller. (1989). *Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares*. Heidelberg: Physica.

- Prabu Mangkunegara A.A. Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mc Gregor, D. (2007). *Developing Thinking; Developing Learning*. Maidenhead: Open University Press.
- Ni Kadek Eni Juniari, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11.
- Panyarikan, K. S. (1966). *Motivasi Dalam Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia*. Malang: PPPG IPS.
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Operasi-Analisis dan Studi Kasus. Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. (2015). *Metode Riset*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rigdon. (2012). *Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: In Praise of Simple Methods*.
- Ringle, C. M. (2014). *Bonningstedt: Smart PLS*.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson education.
- Ruky, A. S. (2013). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sirajuddin Saleh, M. D. (2015). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Administrasi Publik, Volume 5 No. 1 PPs Universitas Negeri*.
- Supranto. (2011). *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran. Edisi Revisi Ketujuh*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

- Theodora Yatipai, J. M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Tjahjono, H. &. (2015). *Evaluasi Keadilan Praktik Tunjangan Kinerja Pada Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di Kantor BPS DIY*. Jurnal Fakultas Hukum UII.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wold, H. O. (2012). *The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variables*.
- Yandri, H. (2013). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pertanian Provinsi Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen UNJA Jambi Vol. 1 No.2*.
- Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan*. (2011).
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN dan RB) Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan*. (2011).
- Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 06 Tahun 2016 tanggal 29 November 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palembang*
- Peraturan Walikota Palembang Nomor 70 Tahun 2016 tanggal 30 November 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian Kota Palembang*.