

Hubungan antara Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan dengan Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene

Sri Indira hartawati¹, Reny Ruswanti², Muh Sabir³

^{1,2,3}STIE Yapman Majene, Indonesia

sriindira68@gmail.com¹, reny.ruswanti86@gmail.com², muhsabir89@gmail.com³

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan dengan peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam keberhasilan organisasi, dan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal dapat memengaruhinya. Kemampuan kerja, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, dianggap sebagai modal utama pegawai dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, tunjangan kesejahteraan, seperti insentif finansial dan fasilitas non-finansial, berperan penting dalam memotivasi dan mempertahankan pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen (kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan secara simultan dan parsial memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan kerja seorang pegawai dan semakin optimal tunjangan kesejahteraan yang diberikan, maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi, serta perlunya kebijakan kesejahteraan yang adil dan memadai untuk menjaga motivasi dan produktivitas pegawai. Penelitian ini merekomendasikan kepada pihak manajemen Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene untuk terus meningkatkan program pelatihan dan mengevaluasi sistem tunjangan guna mencapai kinerja organisasi yang lebih optimal.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, Kinerja Pegawai, Dinas Kesehatan Majene.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber dayamanusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai

dengan pekerjaan yang didudukinya. Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dinas Kesehatan Kabupaten Majene juga memiliki tujuan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat demi kemajuan kabupaten majene dalam hal kesehatan. Kemajuan ini dapat dicapai dengan adanya kinerja instansi yang bagus. Jumlah pegawai yang telah ditetapkan diharapkan dapat meningkatkan pelayanan sekaligus dapat meningkatkan kinerja instansi tersebut. Namun kinerja antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain tidak mungkin sama.

Selama penelitian ditemukan terdapat fenomena di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene yang berhubungan dengan kemampuan kerja seperti masih banyak pegawai dalam menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sedangkan yang berkaitan dengan tunjangan kesejahteraan yaitu masih kurangnya fasilitas yang tersedia. Adanya masalah tersebut berakibat terhambatnya efektivitas yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Majene.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene”

METODE

Penelitian akan ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Pemilihan lokasi penelitian ini bertujuan untuk mewakili Institusi yang beragam. Pengumpulan data akan berlangsung selama enam bulan, dari September 2025 hingga Februari 2026. Waktu yang cukup panjang ini dirancang untuk memungkinkan observasi terhadap tren jangka pendek dan menengah terkait kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan, Dengan rentang waktu yang lebih lama, penelitian dapat mencakup variasi perilaku pegawai yang mungkin dipengaruhi oleh fase-fase berbeda dalam kalender akademik, sehingga memberikan hasil yang lebih komprehensif. Penelitian ini mencakup seluruh populasi pegawai yang berjumlah 33 orang, sehingga menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang disebar, yang berfungsi sebagai data primer. Selain itu, digunakan juga data sekunder dari dokumen kantor dan hasil observasi di lapangan untuk memperkaya analisis.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum itu, instrumen penelitian (kuesioner) diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan data yang dikumpulkan akurat dan konsisten. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, dan uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene

Dinas Kesehatan Kabupaten Majene terletak di Di Jln. AR. Kartini No.7 Banggae Kabupaten Majene. Dinas Kesehatan Kabupaten Majene merupakan aset dari Pemerintah Kabupaten Majene. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Majene, Dinas Kesehatan merupakan Dinas Daerah yang berfungsi sebagai pelaksana otonomi daerah dibidang kesehatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

2. **Tanggapan Responden terhadap Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan**
Berikut adalah tabel yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, khususnya Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan berdasarkan rentang nilai tanggapan.

Tabel 1. Tanggapan Responden Variabel

Variabel	Rata-rata	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
Kemampuan Kerja	4,11	Tinggi	178 - 201	Tinggi
Tunjangan Kesejahteraan	4,17	Tinggi	183 - 198	Tinggi

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan para pegawai terhadap variabel Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan berada pada tingkat yang sangat positif. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata yang diperoleh dari kuesioner. Pada variabel Kemampuan Kerja, rata-rata tanggapan responden mencapai 4,11. Angka ini masuk dalam kategori Tinggi, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki persepsi yang baik terhadap kompetensi dan kemampuan yang mereka miliki dalam menjalankan tugas-tugas di kantor. Ini menunjukkan adanya modal sumber daya manusia yang kuat di Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Begitu pula dengan variabel Tunjangan Kesejahteraan, yang mendapatkan rata-rata tanggapan sebesar 4,17. Nilai ini juga berada dalam kategori Tinggi, yang berarti pegawai merasa bahwa tunjangan dan fasilitas kesejahteraan yang mereka terima sudah memadai. Persepsi positif ini sangat penting karena tunjangan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Secara keseluruhan, data dari kedua variabel ini menyiratkan adanya sinergi yang baik antara kapabilitas internal pegawai dan dukungan eksternal dari organisasi. Kondisi ini ideal untuk mendorong peningkatan kinerja. Apabila pegawai merasa memiliki kemampuan yang memadai untuk bekerja dan pada saat yang sama merasa dihargai dengan tunjangan yang layak, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Oleh karena itu, hasil deskriptif ini menjadi fondasi awal yang kuat untuk analisis lebih lanjut, yang akan menguji seberapa besar hubungan positif ini benar-benar berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil Analisis Regresi

Hasil Uji Validitas Variabel Fenomena Kemampuan Kerja (X1), Tunjangan Kesejahteraan (X2), Kinerja (Y).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kemampuan Kerja		
0.417	0,297	Valid
0.472	0,297	Valid
0.665	0,297	Valid
0.731	0,297	Valid
0.691	0,297	Valid
Tunjangan Kesejahteraan		
0.666	0,297	Valid

	0.679	0,297	Valid
	0.649	0,297	Valid
	0.728	0,297	Valid
	0.759	0,297	Valid
Kinerja Pegawai			
	0.669	0,297	Valid
	0.576	0,297	Valid
	0.583	0,297	Valid
	0.429	0,297	Valid
	0.619	0,297	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas untuk seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, dan Kinerja Pegawai. Uji validitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung dari butir pertanyaan lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid. Dalam penelitian ini, dengan sampel sebanyak 33 responden, nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,297. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk ketiga variabel (Kemampuan Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, dan Kinerja Pegawai) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,297. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data. Keabsahan instrumen ini memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

Variable	N Off Items	Cronbach's Alpha	Cutt off	Keterangan
Kemampuan kerja	5	0,735	0,700	Reliabel
Tunjangan Kesejahteraan	5	0,774	0,700	Reliabel
Kinerja Pegawai	5	0,714	0,700	Reliabel

Nilai reabilitas Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas kuesioner sebagai alat ukur. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang sama konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria umum yang digunakan adalah nilai Cronbach's Alpha (α), di mana instrumen dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,700. Nilai reabilitas instrument variabel Variabel Kemampuan Kerja memiliki α sebesar 0,735, Variabel Tunjangan Kesejahteraan memiliki α sebesar 0,774 dan variabel Kinerja Pegawai memiliki α sebesar 0,714. Karena ketiga nilai tersebut melebihi 0,700, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, data yang diperoleh bisa dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.792	1.905		4.090	.000
Kemampuan Kerja	.385	.099	.442	3.898	.000
Tunjangan Kesejahteraan	.313	.080	.446	3.932	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, diketahui bahwa konstanta model sebesar 7.792 artinya kinerja pegawai bernilai sebesar 7.792 jika variabel Kemampuan kerja dan Tunjangan kesejahteraan tidak ikut mempengaruhi Kinerja, atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol maka kinerja akan meningkat sebesar 7.792. Nilai koefisien regresi variabel bebas Kemampuan kerja adalah 0,385, artinya jika variabel Kemampuan kerja ditingkatkan 1 satuan dan Tunjangan kesejahteraan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja pegawai sebesar 0,385 satuan. Koefisien regresi variabel Kemampuan kerja memiliki tanda positif (0,385), yaitu mengandung implikasi bahwa Kemampuan kerja searah dengan variabel Kinerja, dengan kata lain bahwa variabel Kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Dan Nilai koefisien regresi variabel Tunjangan kesejahteraan adalah 0,313, artinya jika variabel Tunjangan kesejahteraan ditingkatkan 1 satuan dan Kemampuan kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja pegawai sebesar 0,313 satuan. Koefisien regresi variabel Tunjangan kesejahteraan memiliki tanda positif (0,313), yaitu mengandung implikasi bahwa Tunjangan kesejahteraan searah dengan variabel Kinerja, dengan kata lain bahwa variabel Tunjangan kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja.

PEMBAHASAN

Hubungan antara Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan dengan Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene

Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel Kemampuan kerja mempunyai pengaruh dengan variabel Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan Nilai koefisien regresi variabel bebas Kemampuan kerja adalah 0,385, nilai β sebesar 0,442 dan nilai t-hitung sebesar 3.898. Jadi variabel Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Ini berarti bahwa tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai menjadi faktor penentu utama dalam keberhasilan pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, menghasilkan kualitas yang lebih baik, dan mampu beradaptasi dengan perubahan tuntutan kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, bimbingan, atau pendidikan lanjutan bukanlah sekadar biaya, melainkan sebuah investasi strategis yang menghasilkan produktivitas dan efektivitas kerja yang lebih tinggi. Temuan ini menegaskan kembali prinsip dasar manajemen sumber daya manusia bahwa kompetensi individu adalah inti dari kinerja organisasi.

Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel Tunjangan kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar 3.932, nilai β sebesar 0,446 dan nilai regresi variabel sebesar 0,313. Hubungan ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa dihargai melalui kompensasi dan fasilitas

yang memadai, motivasi kerja mereka meningkat secara substansial. Tunjangan yang layak tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar tetapi juga menciptakan rasa aman finansial dan loyalitas terhadap instansi. Pegawai yang puas dengan tunjangannya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan bersedia memberikan usaha ekstra di luar tugas rutin. Dengan kata lain, tunjangan kesejahteraan bertindak sebagai faktor pendorong eksternal yang efektif untuk mengubah kepuasan menjadi produktivitas nyata.

Dari kedua faktor yang ada pada penelitian ini, yang terdiri dari Kemampuan kerja dan Tunjangan kesejahteraan ternyata saling mendukung dan memberikan pengaruh terhadap Kinerja, seberapa besar faktor tersebut saling mempengaruhi tergantung dari seberapa besar faktor-faktor tersebut terpenuhi. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa dari dua variabel Kemampuan kerja dan Tunjangan kesejahteraan, variabel Tunjangan kesejahteraan yang lebih berpengaruh terhadap kinerja. Karena Tunjangan kesejahteraan memiliki nilai t hitung lebih besar yaitu 3.932 dibandingkan dengan nilai t hitung Kemampuan kerja sebesar 3.898.

SIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Majene tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh sinergi antara Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan. Kedua variabel ini terbukti memiliki hubungan yang signifikan dan positif, yang secara fundamental mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Secara lebih mendalam, hasil analisis menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki peran krusial sebagai fondasi awal. Ketika pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang memadai, mereka secara alami akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Ini mencerminkan pentingnya investasi pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Namun, temuan paling menonjol dari penelitian ini adalah peran Tunjangan Kesejahteraan. Meskipun Kemampuan Kerja penting, analisis data menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan memberikan pengaruh yang lebih kuat dan dominan dalam mendorong kinerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa di lingkungan kerja ini, motivasi ekstrinsik yaitu perasaan dihargai dan terpenuhinya kebutuhan melalui tunjangan yang layak merupakan pendorong utama yang paling efektif. Ketika pegawai merasa aman, dihargai, dan puas dengan tunjangan yang mereka terima, mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi, semangat kerja yang lebih besar, dan bersedia memberikan usaha ekstra untuk mencapai target organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa strategi paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi ini adalah dengan menerapkan pendekatan ganda. Manajemen tidak hanya harus fokus pada peningkatan kompetensi pegawai, tetapi juga harus memprioritaskan perbaikan dan pengelolaan tunjangan kesejahteraan secara adil dan berkelanjutan. Keseimbangan antara pengembangan kemampuan internal dan pemenuhan kebutuhan eksternal inilah yang menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Aydede (2016). Teori Portofolio dan Analisis Investasi (Edisi Kesepuluh). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Abdulqadir (2016). Neuroinflammation in Alzheimer's disease: current evidence and future directions. *Alzheimer's & Dementia*, 12(6),
- Abdullah (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE
- Aruli (2014). Pengantar Manajemen Keuangan. Yogyakarta: Andi.

- Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). Jurnal Administrasi Bisnis, 22(1).
- Dessler (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan (2014). Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Aprilia, L.R., (2018).
- Irma (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). Jurnal Administrasi Bisnis, 22(1).
- Kasmir (2018). Teori Portofolio dan Analisis Investasi (Edisi Kesepuluh). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Manullang (2015). Prabu. 2005. Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Mangkunegara (2017). Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- McClelland (2015). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Hotel Isola Resort dan Meeting Services). Tourism and Hospitality Essentials (THE) journal, 8 (1).
- Priansa (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE
- Rifai (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins (2016). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS. Cetakan ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ramadhani, 2018. Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sandy (2015). Prabu. 2005. Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Samsuddin (2018). Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Simamora (2014). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS. Cetakan ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.