

## **ANALISIS PEMBERIAN BENEFIT, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

**Nur Wening**

*Program Pasca Sarjana, Universitas Teknologi Yogyakarta  
Email: wening104@yahoo.co.id*

**Gunawan Purnomo**

*Mahasiswa Prodi Magister Manajemen UTY Yogyakarta, Pegawai ASN*

### **Abstract**

*The aim of this research is analyzing of benefit, motivation, and apparatus organizational commitment. This research is typically of quantitative descriptive method research. The respondents in this research are civil servants the number of respondents are 31 (thirty one) people. The result shows that the giving of benefit, motivation, and civil servant organizational commitment is already well implemented. The giving of benefit variable gives the highest mark on work performance dimension and lowest mark on professional scarcity, while motivation variable has the highest mark on social needs dimension and the lowest mark on prestige dimension, and civil servant organizational commitment variable gives the highest mark on affective commitment dimension and the lowest mark is on continuation commitment dimension.*

**Keywords: benefit, motivation, organizational commitment**

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan pembangunan suatu bangsa sangat tergantung dari tersedianya jumlah sumber daya, baik sumber daya alam (*natural resources*) maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya ini merupakan komponen yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya, walaupun dalam prakteknya antara daerah yang satu dengan daerah yang lain berbeda. Ada daerah yang lebih dominan menggantungkan pada sumber daya alam, tetapi ada pula yang lebih menggantungkan pada sumber daya

manusia. Pembangunan yang hanya mengandalkan pada kemampuan sumber daya alam saja akan mengalami kegagalan, oleh karena itu strategi pembangunan nasional lebih diarahkan pada pembangunan sumber daya manusia. Strategi ini didasari pemikiran bahwa dalam suatu organisasi, baik besar maupun kecil, sumber daya manusia menempati posisi strategis.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

penyerahan urusan pemerintahan pusat kepada daerah otonom berdasarkan asas otonomi (desentralisasi), memberi kewenangan terhadap pemerintah daerah menyangkut penentuan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi guna menjamin perkembangan dan pembangunan di daerah. Pemberian kewenangan dimaksud dilaksanakan secara proporsional yang diwujudkan dengan pengaturan, pemberian dan pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah.

Terkait regulasi tentang otonomi daerah, guna mewujudkan suatu Paradigma *Good Governance* pada Organisasi Pemerintah Daerah, maka diterapkan kebijakan stimulus sebagai upaya motivasi untuk menciptakan komitmen organisasional aparatur dalam meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan serta kesejahteraan Aparatur Sipil Negara melalui Tunjangan Penambah Penghasilan (TPP). aturan tunjangan tersebut diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2018 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan prinsip pemberian memenuhi kriteria dan ketersediaan anggaran.

Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten "XYZ" adalah unsur pelaksana tugas yang membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dibidang perkoperasian dan usaha kecil menengah (UKM). Namun dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemberdaya dan pembina koperasi dan usaha mikro kecil menengah, Dinas Koperasi Dan UKM dipandang masih kurang maksimal.

Berdasarkan data capaian dan survey atas tanggung jawab aparatur di Dinas Koperasi Dan UKM dapat diidentifikasi beberapa gejala permasalahan yang terjadi,

1. Pemberian benefit atau tunjangan penambah penghasilan yang dimaksud dalam penelitian ini diduga belum sepenuhnya terimplementasi dengan maksimal. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidaksesuaian antara beban kerja, disiplin, kualitas, dan tanggung jawab aparatur dengan pemberian benefit yang masih diberikan dalam jumlah yang sama atau merata sehingga berpotensi menciptakan kecemburuan antar aparatur. Fenomena ini di asumsikan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.
2. Lemahnya kaderisasi aparatur sebagai sumber daya pembina perkoperasian. Hal ini diduga kurangnya motivasi aparatur dalam upaya pengkaderan pembina perkoperasian. Pembinaan gerakan perkoperasian hanya bergantung pada beberapa orang aparatur senior yang mempunyai wawasan dan pengalaman tentang perkoperasian, dengan usia yang berkisar 53 – 55 tahun yang notabnya sudah mendekati masa pensiun. Bahkan beberapa diantaranya ada yang sudah pensiun namun masih digunakan jasanya untuk dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan pembinaan perkoperasian.
3. Masih rendahnya kualitas tanggung jawab aparatur dalam memahami wawasan tentang perkoperasian sehingga Pemahaman tentang tugas dan fungsi aparatur juga masih terbilang rendah. Hal ini diduga karena rendahnya komitmen organisasional aparatur untuk mengasah diri dan mempelajari tentang tata kelola koperasi yang secara regulatif tertuang dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.

#### **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan identifikasi gejala permasalahan yang telah diuraikan

sebelumnya maka penelitian tentang pemberian benefit, motivasi, dan komitmen organisasional aparatur Dinas Koperasi Dan UKM ini dilakukan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, (1). Bagaimana pemberian benefit aparatur Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah?, (2) Bagaimana motivasi aparatur Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah?, dan (3) Bagaimana komitmen organisasional aparatur Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menganalisis pemberian benefit aparatur Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah, (2) menganalisis motivasi aparatur Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah, dan (3) menganalisis komitmen organisasional aparatur Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah.

### KEUNIKAN PENELITIAN

Penelitian sejenis sudah cukup banyak dilakukan, namun penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dan keunikan dibandingkan dengan penelitian lain,

1. Obyek penelitian kinerja ASN merupakan obyek yang jarang diteliti.
2. Variabel benefit yang diteliti salahsatunya adalah tunjangan kinerja (tukin) yang diberberapa pemerintah daerah di istilahkan sebagai TPP (tunjangan penambah penghasilan).

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Pengertian Pemberian Benefit

Menurut Kaswan (2017), pemberian benefit adalah kompensasi tidak langsung yang merupakan imbalan keanggotaan / kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya. Benefit disebut tidak langsung karena diberikan kepada karyawan biasanya dalam bentuk rencana seperti asuransi kesehatan dan paket tunjangan

yang melengkapi gaji pokok. Sedangkan menurut Mondy dan Noe (2014), pemberian benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Adapun menurut Hasibuan (2017), pemberian benefit adalah pemberian kompensasi tambahan (Finansial atau Non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Pemberian benefit merupakan bentuk pemberian balas jasa finansial maupun non-finansial yang diberikan organisasi terhadap karyawan dalam usaha meningkatkan tanggung jawab dan kesejahteraan para karyawan serta sebagai upaya penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan guna mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja yang dalam penelitian ini adalah Tunjangan Penambah Penghasilan (TPP) adalah suatu pembayaran diluar gaji pokok yang diberikan pada pegawai berdasarkan atas capaian kinerja yang dilaksanakan pada organisasi / instansi tempatnya bekerja yang hakikatnya tunjangan kinerja diberikan untuk menciptakan komitmen dalam meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin, dan untuk kesejahteraan aparatur dengan menyesuaikan pada capaian peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

#### 2. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yakni menurut George R. Terry (2011), bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Edwin B Flippo (2010),

motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Bernard Barelson dan Gary A. Stainer dalam Sinambela (2018) bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dari beberapa sudut pandang tentang motivasi sebagaimana tersebut diatas, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa semuanya diarahkan pada munculnya suatu dorongan untuk mencapai tujuan. Maka motivasi merupakan kekuatan potensial untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan dan waktunya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **3. Pengertian Komitmen Organisasional**

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Sedangkan menurut Steve M. Jex and Thomas M. Britt dalam Kaswan (2017), bahwa komitmen organisasional dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama / untuk kepentingan organisasi dan kemungkinannya untuk mempertahankan keanggotaannya. Menurut Richard M. Steers dalam Sopiah (2008), mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Dari beberapa definisi komitmen organisasional, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional aparatur adalah merupakan sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan kepercayaan yang kuat, yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan mau bekerja sama atas kepentingan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif menurut Hidayat (2014), adalah bertujuan untuk menerangkan atau menggambarkan masalah penelitian yang terjadi berdasarkan karakteristik tempat, waktu, umur, jenis kelamin, sosial, ekonomi, pekerjaan, status perkawinan, cara hidup (pola hidup). Dengan kata lain, rancangan ini mendeskripsikan seperangkat peristiwa atau kondisi populasi saat itu. Sedangkan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian analisis deskriptif kuantitatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## 2. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini yakni seluruh aparatur organik Dinas Koperasi dan UKM di Kabupaten "XYZ" sejumlah 31 orang aparatur ASN.

## 3. Variabel Dan Definisi Operasional

### a. Pemberian Benefit

Pemberian benefit yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemberian tunjangan kinerja yang dalam lingkup Pemerintah dinamakan sebagai Tunjangan Penambah Penghasilan (TPP) yang bertujuan untuk menciptakan motivasi dan komitmen dalam meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan serta kesejahteraan aparatur khususnya pada Dinas Koperasi dan UKM. Adapun dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2018.

### b. Motivasi

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu dorongan dari dalam diri serta tindakan aparatur yang ada pada instansi Dinas Koperasi dan UKM untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan dan waktunya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Adapun dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dari teori Abraham Maslow dalam Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.

### c. Komitmen Organisasional Aparatur

Komitmen organisasional aparatur yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan wujud sikap kerja dalam keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan kepercayaan aparatur yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM untuk bekerja atas kepentingan organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Adapun dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dari teori Robbins and Judge (2010).

## 4. Data Dan Metode Pengumpulan

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dalam dua jenis yaitu:

- a. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan, Siregar (2014). Dalam penelitian ini data primer adalah data hasil dari kuisisioner yang dikelola langsung peneliti dari aparatur pada Dinas Koperasi Dan UKM.
- b. Data Sekunder merupakan data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahan peneliti, Siregar (2014). Dalam penelitian ini data sekunder yang dimaksud adalah data yang sudah tercatat / tersedia baik dalam bentuk laporan atau dokumen juga pedoman ataupun peraturan perundang-undangan byang berlaku.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari

- a. Metode kuisisioner, dilakukan dengan membuat serangkaian pernyataan yang terkait dengan benefit, motivasi, dan komitmen organisasional aparatur.
- b. Metode observasi, dilakukan dengan proses pengamatan pola perilaku atau kejadian yang sistematis pada Dinas Koperasi Dan UKM.

## 5. Populasi Dan Sampel

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut maka jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang aparatur organik pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten "XYZ".

b. Menurut pendapat Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan data jenuh. Pendapat Hartono (2013) bahwa *Purposive Sampling* dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Pada penelitian yang menjadi sampel hanyalah aparatur organik pada Dinas Koperasi dan UKM dengan jumlah 31 orang, tidak termasuk tenaga honorer yang ada.

## **6. Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Untuk pemberian skor dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala Likert merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2018).

## **7. Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen merupakan langkah awal analisis suatu data pada sebuah penelitian. Untuk menghindari kesimpulan yang bersifat bias, maka dalam penelitian ini instrumen perlu diuji terlebih dahulu. Kualitas instrumen diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas, yakni untuk mengetahui kualitas pernyataan dari kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian.

### **a. Uji Validitas**

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu adalah valid. Instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal yaitu secara internal memenuhi kriteria yang rasional (teoritis) dapat mencerminkan apa yang diukur dan secara eksternal kriteria didalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris. Pengertian validitas menurut Sugiyono (2018), adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan dengan data yang sesungguhnya. Kriteria analisis faktor yang digunakan adalah apabila tingkat signifikansi  $\leq 0,05$  maka instrumen valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Jika item-item pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika alpha atau cronbach's ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$ . Maka jika demikian instrumen yang digunakan telah memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai.

Dalam melakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini, digunakan alat ukur berupa program komputer IBM SPSS versi 17 *for windows*.

## **PEMBAHASAN**

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan pada variabel pemberian benefit mendapatkan nilai *mean* dimensi dengan kriteria sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada

dimensi prestasi kerja. Adapun dimensi tersebut menunjukkan hasil *mean* dimensi sebesar 4,55. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi kelangkaan profesi, yang menunjukkan hasil *mean* dimensi sebesar 4,10. Artinya secara keseluruhan bahwa implementasi dan dampak pemberian benefit yang ada pada aparatur Dinas Koperasi dan UKM sudah sangat baik, namun sebaiknya untuk kedepan perlu dilaksanakan evaluasi-evaluasi untuk efektifitas dari pemberian benefit tersebut agar segala hal-hal positif yang telah dicapai saat ini dapat tetap dipertahankan untuk selanjutnya terus ditingkatkan.

2. Hasil dari keseluruhan pernyataan pada variabel motivasi mendapatkan nilai *mean* dimensi dengan kriteria sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi kebutuhan sosial, yang menunjukkan hasil *mean* dimensi sebesar 4,48. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi harga diri, yang menunjukkan hasil *mean* dimensi sebesar 4,31. Artinya bahwa motivasi pada aparatur Dinas Koperasi dan UKM sudah terwujud dengan sangat baik. Sinergisitas antara organisasi dan aparatur saling melengkapi satu sama lainnya, sehingga dapat menutupi segala kekurangan yang ada. Untuk kedepannya motivasi yang telah terbentuk beserta faktor-faktor pendorongnya, sudah sepatutnya tetap dipertahankan untuk selanjutnya terus ditingkatkan guna kepentingan kemajuan baik individu aparatur maupun organisasi di masa mendatang.
3. Hasil keseluruhan pernyataan variabel komitmen organisasional aparatur mendapatkan nilai *mean* dimensi dengan kriteria sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi komitmen afektif, yang menunjukkan hasil *mean* dimensi

sebesar 4,54. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi komitmen kelanjutan, yang menunjukkan hasil *mean* dimensi sebesar 3,89. Artinya bahwa komitmen organisasional aparatur Dinas Koperasi dan UKM sudah tercipta dengan sangat baik. Nilai-nilai kesadaran tanggung jawab aparatur untuk berdedikasi loyal melalui sikap-sikap kerja yang profesional telah terimplementasi dengan baik. Hal tersebut senada dengan lahirnya komitmen organisasional aparatur pada Dinas koperasi dan UKM. Harapannya untuk kedepan selalu ada totalitas dalam pengabdian terhadap organisasi, dan komitmen organisasi yang telah terbentuk saat ini dapat senantiasa dipertahankan dan ditingkatkan adanya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap variabel pemberian benefit, motivasi, dan komitmen organisasional aparatur Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten "XYZ", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian benefit pada aparatur Dinas Koperasi dan UKM secara keseluruhan memperoleh kriteria sangat baik, yang meliputi dimensi beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi prestasi kerja. Adapun dimensi tersebut menunjukkan hasil *mean* dimensi sebesar 4,55. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi kelangkaan profesi, yang menunjukkan hasil *mean* dimensi sebesar 4,10.
2. Motivasi pada aparatur Dinas Koperasi dan UKM secara keseluruhan memperoleh kriteria sangat baik, yang meliputi dimensi kebutuhan fisiologis, rasa aman dan perlindungan, kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi

kebutuhan sosial, yang menunjukkan hasil *mean* dimensi sebesar 4,48. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi harga diri, yang menunjukkan hasil *mean* dimensi sebesar 4,31.

3. Komitmen organisasional aparatur Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten "XYZ" secara keseluruhan memperoleh kriteria sangat baik, yang meliputi dimensi komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi komitmen afektif, yang menunjukkan hasil *mean* dimensi sebesar 4,54. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi komitmen kelanjutan, yang menunjukkan hasil *mean* dimensi sebesar 3,89.

#### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki banyak keterbatasan diantaranya adalah,

1. Penelitian ini tidak mengemukakan hasil hubungan parsial antara variabel pemberian benefit, motivasi, dan komitmen organisasional aparatur Dinas Koperasi Dan UKM.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Waktu atau durasi dalam sebuah penelitian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian. Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang relatif singkat sehingga pelaksanaan observasi pada objek penelitian, durasi yang ada dirasakan relatif masih kurang.

#### **Rekomendasi**

1. Pemberian Benefit pada aparatur Dinas Koperasi dan UKM akan lebih efektif dan

efisien jika dibuatkan regulasi. misalnya untuk mendapatkan benefit secara penuh, setiap aparatur harus memenuhi standar capaian kinerja yang terjabar dalam beberapa indikator seperti beban kerja, disiplin, kualitas, dan tanggung jawab aparatur. Masing-masing indikator mempunyai persentase tertentu yang dibuat dalam bentuk laporan kinerja harian selanjutnya laporan tersebut ditanda tangani atasan langsung berdasarkan jenjang jabatan yang ada untuk keabsahannya. Jika capaian kinerja memenuhi standar yang berlaku, maka aparatur berhak menerima benefit secara penuh, namun jika kurang dari standar yang ada maka dikenakan pemotongan dengan persentase tertentu. Hal ini diharapkan dapat memenuhi asas profesionalitas dan keadilan serta dapat menghindari kecemburuan antar aparatur, dan diharapkan dapat menjadi motivasi bagi aparatur untuk berkomitmen melaksanakan tupoksinya dengan baik agar bisa mendapatkan benefit secara utuh.

2. Motivasi aparatur Dinas Koperasi dan UKM sudah sangat baik, namun untuk kedepannya harus ada upaya mempertahankan dan terus meningkatkannya. Adapun hal yang paling penting dilakukan organisasi adalah secara berkelanjutan melaksanakan kegiatan-kegiatan pengkaderan aparatur pembina perkoperasian melalui pendidikan dan pelatihan pembina perkoperasian, sehingga dari hal tersebut dapat menciptakan kualitas, rasa percaya diri, dan motivasi aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang pada harapannya dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan.
3. Komitmen organisasional aparatur Dinas Koperasi dan UKM saat ini sudah terbangun dengan sangat baik, namun hal paling mendasar yang masih patut



ditingkatkan adalah membangun nilai kesadaran dalam wujud komitmen yakni tanggung jawab aparatur dalam memahami wawasan tentang perkoperasian agar pemahaman tentang tugas dan fungsi berdasar Undang-undang nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian dapat tercipta, dimana

hal tersebut mengatur tentang pelaksanaan tata kelola perkoperasian dan peran / fungsi dari pejabat pembina koperasi. Dengan memahami regulasi tersebut dipastikan fungsi pembinaan koperasi di daerah akan berjalan maksimal sehingga capaian tanggung jawab organisasi dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Nenny. (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, *Jurnal Pendidikan*, Vol.12 Nomor 2 Oktober 2011.
- Aprilyanti, Selvia. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang), *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, Vol 1 No 2 Desember 2017, 68-72 p-ISSN 2580-2887, e-ISSN 2580-2895.
- Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai. (2017). *Data Keragaan Koperasi Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai Tahun 2017*, Luwuk : Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai.
- Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai. (2017). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai Tahun 2017*, Luwuk : Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai.
- Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai. (2017). *Profil Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai Tahun 2017*, Luwuk : Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai.
- Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai. (2017). *Rencana Strategis (Renstra) Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai Tahun 2016 - 2021*, Luwuk : Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Banggai.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trakindo Utama Samarinda, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 (3):172-185, ISSN 2355-5408.
- Hartono, Jogiyanto. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hidayat, A.A. Alimul. (2014). *Metode penelitian keperawatan dan teknik analisis data*. Jakarta : Salemba Medika.
- Kasenda, Ririvega (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3 Juni 2013.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. (2011). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri*. Jakarta, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi.
- Mahendra, Adya Dwi. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja, (Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang). *Skripsi*, Semarang. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai. (2017). *Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Banggai*. Luwuk : Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai.
- Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai. (2018). *Peraturan Bupati Banggai Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banggai*. Luwuk: Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai.
- Putri, Hanna Rianita. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo, *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016.
- Republik Indonesia. (1992). *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (1999). *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Penyerahan Urusan Pemerintahan Pusat Kepada Daerah Otonom Berdasarkan Asas Otonomi (Desentralisasi)*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III Cetakan ke-1, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Percetakan ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetak Ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Jakarta : RajaGrafindo Persada.