

SKRIPSI

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
(TPP) DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (ASN) PADA SEKRETARIAT DAERAH
KANTOR BUPATI MOROWALI**



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada program Studi S1 Manajemen

Oleh :

**ROKHATUL JANAH
C204 21 027**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KAMPUS KAB. MOROWALI
PROGRAM STUDI DI LUAR KAMPUS UTAMA
UNIVERSITAS TADULAKO
MOROWALI
2025**

UNDERGRADUATE THESIS

**THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ADDITIONAL INCOME
(TPP) AND WORK FACILITIES ON THE PERFORMANCE OF
CIVIL SERVANTS (ASN) AT THE REGIONAL SECRETARIAT
OF MOROWALI REGENCY**



*Submitted as partial fulfillment of the requirements for Bachelor Degree
at Management Study Program , Faculty of Economics and Business
Tadulako University*

By:

**ROKHATUL JANAH
C204 21 027**

**OFF-CAMPUS STUDY PROGRAM
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
TADULAKO UNIVERSITY
MOROWALI
2025**



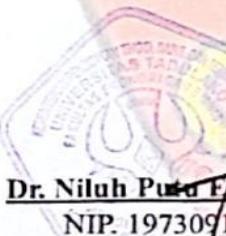
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (ASN)
PADA SEKRETARIAT DAERAH KANTOR BUPATI MOROWALI

Diajukan Oleh :
ROKHATUL JANAH
C 204 21 027

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S1 Manajemen,

Menyetujui,
Pembimbing,


Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty SE., MM
NIP. 197309172006042001


Wiri Wirastuti, SE., M.Si
NIP.198002202008122002

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (ASN) PADA SEKERTARIAT DAERAH KANTOR BUPATI MOROWALI

Diajukan oleh:

ROKHATUL JANAH
C 204 21 027

Panitia Ujian Menerima dan Mengesahkan Skripsi
Mahasiswa Program Studi Manajemen Kampus Kabupaten Morowali S1
Program Studi Diluar Kampus Utama Universitas Tadulako
Di Morowali Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Palu, Desember 2025

Disahkan Oleh:



Panitia Ujian Skripsi:

Ketua : Wiri Wirastuti, S.E., M.Si (*W*)

Sekretaris : Moh. Zeylo Auriza, S.E., M.M (*Zeylo*)

Penguji Utama : Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty, S.E., M.M (*Evvy*)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rokhatul Janah
NIM : C204 21 027
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Judul Skripsi : PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (ASN) PADA SEKRETARIAT DAERAH KANTOR BUPATI MOROWALI

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya saya dan benar keasliannya. Bukan merupakan mengambil alih tulisan atau plagiat karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai panduan penulisan yang berlaku.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib Universitas Tadulako.

Demikian pernyataan ini dibuat sepenuhnya dalam keadaan sadar dan tidak dalam paksaan suatu apapun.



Rokhatul Janah C20421027, Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali, di Bimbing oleh Wiri Warastuti.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara serempak dan parsial pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali. Penulis menggunakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dari penelitian ini adalah 70 Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis linear berganda, dengan bantuan program SPSS *for wind release 25*. Hasil Penelitian menunjukkan variabel tambahan penghasilan pegawai (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali. Secara parsial variabel tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali. Koefisien determinasi memperlihatkan nilai R *Square* sebesar 0,515 yang menunjukan 51,5% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh tambahan penghasilan pegawai dan fasilitas kerja sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Pegawai

Rokhatul Janah (C20421027), "The Influence of Employee Additional Income and Work Facilities on Employee Performance at the Regional Secretariat of Morowali Regency Office". Supervised by Wiri Wirastuti.

ABSTRACT

This study aims to explain both the simultaneous and partial influence of Employee Additional Income and Work Facilities on Employee Performance at the Regional Secretariat of Morowali Regency Office. The researcher used a quantitative approach designed to determine the influence between two or more variables. The population of this study consists of 70 Civil Servants working at the Regional Secretariat of Morowali Regency. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS for Windows Release 25. The results show that Employee Additional Income (X_1) and Work Facilities (X_2) simultaneously have a significant influence on Employee Performance (Y) at the Regional Secretariat of Morowali Regency. Partially, Employee Additional Income has a positive and significant effect on employee performance, and Work Facilities also have a positive and significant effect on performance at the Regional Secretariat of Morowali Regency. The coefficient of determination (R Square) indicates a value of 0.515, which means that 51.5% of employee performance is influenced by Employee Additional Income and Work Facilities, while the remaining 48.5% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Employee Additional Income, Work Facilities, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta’ala atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tanpa pertolongan dan ridha-Nya, penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali” tidak mungkin dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako Selain sebagai syarat akademis, penulisan skripsi ini juga merupakan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) serta peran fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Dalam proses penyusunan hasil penelitian ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa banyak kendala yang dihadapi, baik dari segi pengumpulan data, pengolahan informasi, maupun penyusunan naskah. Namun berkat doa, dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak, hambatan tersebut dapat dilalui dengan baik hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis Mengucapkan banyak terima kasih kepada yang Teristimewa Cinta Pertama dan Panutanku, Ayahanda Narwanto dan Pintu Surgaku Ibunda Wenti. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendo’akan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Amar., S.T., M.T., IAI., IPU., Asean. Eng selaku Rektor Universitas Tadulako.
2. Ibu Prof. Wahyuningsih, SE., M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
3. Bapak Dr. Suparman, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan Akademik, Bapak Dr.Asngadi,SE.,M.Si Selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Bapak Dr.Andi Chairil Furqon,SE.,M.Sc.,AK Selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan dan Alumni.
4. Ibu Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty, S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Manajemen PSDKU Universitas Tadulako Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako.
5. Ibu Armawati, S.H., M.Si selaku Dosen Wali yang telah banyak membantu dan memberikan berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
6. Ibu Wiri Wirastuti, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya dalam memberikan arahan dan melapangkan pola pikir penulis.
7. Tim Pengujian Skripsi yaitu Ibu Dr. Niluh Putu Evvy Rossanty, S.E., M.M dan Bapak Moh. Zeylo Auriza, SE., MM yang telah bersedia menguji, memberikan saran, kritik dan nasehat yang membangun kepada peneliti.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Administrasi di Program Studi S1 Manajemen Kampus Kab. Morowali Universitas Tadulako Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako yang telah banyak membantu dan memberikan berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
9. Kepada seluruh pimpinan dan pegawai kantor Bupati Morowali Provinsi Sulawesi Tengah yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
10. Kepada sahabat seperjuangan Angkatan 2021 yang bersama-sama menimba ilmu di PSKDU Morowali. Semoga Silaturahmi dan sinegritas kita selalu terjalin dengan baik.

11. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang mendalam kepada diri sendiri, Rokhatul Janah. Terimakasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terimakasih kepada hati yang tetap ikhlas meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan. Terimakasih kepada jiwa yang tetap kuat meski berkali-kali hampir menyerah. Terimakasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah sering kali terlihat. Penulis bangga pada diri sendiri yang telah mampu melewati fase sulit dalam kehidupan ini. Semoga kedepannya raga ini tetap kuat, hati tetap tegar dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerjasama untuk tumbuh dan berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Penulis menyadari bahwasanya segala kesalahan ini berasal dari saya dan kebenaran hanyalah berasal dari Allah SWT. Hasil penelitian ini merupakan sebagian kecil dari luasnya perkembangan ilmu pengetahuan. Untuk itu penulis mengharapkan koreksi, saran beserta kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi perkembangan penulis di masa yang akan datang. Penulis juga berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan bagi pembacanya dan bagi Program Studi Manajemen Kampus Kabupaten Morowali, S1 Program Studi diluar Kampus Utama Universitas Tadulako di Morowali. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan hidayah, taufik dan rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga apa yang kita kerjakan dan penulis kerjakan selama ini mendapatkan ridha dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin.

Penulis,

ROKHATUL JANAH
NIM. C204 21 027

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERNYATAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	9
2.1.1.1 Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	9
2.1.1.2 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).....	11
2.1.2 Fasilitas Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja.....	12
2.1.2.2 Indikator Fasilitas Kerja	13
2.1.2.3 Faktor-faktor Fasilitas Kerja.....	14
2.1.3 Kinerja Pegawai	15
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	15

2.1.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	16
2.1.3.3	Indikator Kinerja	17
2.2	Kajian Empirik	17
2.3	Kerangka Pemikiran.....	24
2.4	Hipotesis Penelitian.....	28
	BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1	Pradigma Penelitian.....	29
3.2	Jenis Penelitian	29
3.3	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.4	Populasi dan Sampel	30
3.4.1	Populasi	30
3.4.2	Sampel.....	30
3.5	Jenis, Sumber dan Skala Data	31
3.5.1	Jenis Data	31
3.5.2	Sumber Data.....	31
3.5.3	Skala Data.....	31
3.6	Definisi Operasional Variabel	32
3.6.1	Tambahan Penghasilan pegawai (X1)	32
3.6.2	Fasilitas Kerja (X2)	33
3.6.3	Kinerja Pegawai (Y).....	33
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	38
3.8.1	Uji Validitas	39
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.9	Teknik Analisis Data.....	43
3.9.1	Uji Asumsi Klasik	43
3.9.1.1	Uji Normalitas	44
3.9.1.2	Uji Multikolinearitas.....	44
3.9.1.3	Uji Heteroskedastisitas	45

3.9.2	Uji Analisis Deskriptif.....	45
3.9.3	Analisis Regresi Berganda	46
3.9.4	Pengujian Hipotesis.....	47
3.9.4.1	Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	47
3.9.4.2	Uji Hipotesis Parsial (Uji T).....	48
3.9.4.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1	Gambaran Umum Penelitian	50
4.1.1	Gambaran Umum Kantor Bupati Morowali.....	50
4.1.2	Visi dan Misi Kantor Bupati Morowali	51
4.1.3	Struktur Organisasi.....	52
4.1.4	Tugas	52
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.2.1	Karakteristik Responden	56
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
4.3	Analisis Model dan Uji Hipotesis.....	73
4.3.1	Uji Asumsi Klasik	73
4.3.1.1	Hasil Uji Normalitas.....	73
4.3.1.2	Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.3.1.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	76
4.3.2	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
4.3.3	Pengujian Hipotesis.....	79
4.3.3.1	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	79
4.3.3.2	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	80
4.3.3.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	81
4.4	Pembahasan	82
4.4.1	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kantor Bupati Morowali.....	82
4.4.2	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada	

Sekretariat Kantor Bupati Morowali.....	84
4.4.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kantor Bupati Morowali	90
BAB V PENUTUP	95
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Skoring Skala Likert.....	32
Tabel 3. 2 Matriks Operasional Variabel	34
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	39
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas	40
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 3. 6 Dasar interpretasi mean dimensi variabel penelitian.....	46
Tabel 4. 1 Data Responden berdasarkan Usia	56
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)	60
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X2)	65
Tabel 4. 7 Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Serempak (Uji F)	79
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	80
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Bupati Morowali.....	52
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini disetiap organisasi, Instansi ataupun Lembaga memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan Tindakan dalam sebuah organisasi, instansi atau lembaga. Sumber daya tersebut ialah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut yang paling penting adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk Penggerak, Pemikir guna untuk mencapai suatu keberhasilan tujuannya (Hartina et al., 2021).

Dalam Upaya Mewujudkan tujuan sebuah organisasi maupun suatu instansi, Aparatur Sipil Negeri (ASN) mempunyai tugasnya seperti, Pelayanan Publik, Tugas Pemerintah dan tugas Pembangunan diperlukan kinerja pegawai yang optimal, profesional, dan bertanggung jawab. Kinerja ASN menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas organisasi, karena melalui kinerja inilah setiap kebijakan dan program pemerintah dapat direalisasikan secara konkret. Tanpa kinerja yang baik pelayanan publik menjadi lambat dan tidak responsif, pelayanan Masyarakat menjadi tidak efisien, dan Pembangunan tidak akan tepat sasaran, oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai merupakan isu strategis yang harus menjadi perhatian setiap pemerintah, termasuk dalam menyediakan sistem penilaian remunerasi dan dukungan

fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang produktivitas dan hasil kerja ASN (Armansyah et al., 2018).

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi maupun instansi. Kinerja yang baik ialah hasil pekerjaan yang optimal serta sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut (Nurhanispa et al., 2020). Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi maupun organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil, pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2021) Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi (Moheriono, 2019)

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pemberian motivasi. Motivasi dapat berupa berbagai bentuk, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang umum diterapkan di instansi pemerintah adalah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (Islam et al., 2025). TPP diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Tunjangan ini merupakan salah satu bentuk implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja ataupun prestasi yang

dihadirkan oleh pegawai dengan kata lain tunjangan kinerja merupakan penghargaan berupa Tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai. Selain motivasi, fasilitas kerja yang memadai juga memegang peranan penting dalam mendukung kinerja pegawai (Putra et al., 2018). Fasilitas kerja yang lengkap dan modern dapat mempermudah, mempercepat, dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Ketersediaan fasilitas kerja yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif (Nurpratama & Yudianto, 2022).

Pemerintah Kabupaten Morowali melalui Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2024 telah menerapkan kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai salah satu bentuk insentif berbasis kinerja. TPP diberikan tidak hanya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga untuk memotivasi peningkatan disiplin kerja, produktivitas, dan capaian kinerja ASN. Kebijakan ini menetapkan bahwa besaran TPP dihitung berdasarkan dua komponen utama, yaitu produktivitas kerja dan disiplin kerja, dengan mekanisme penilaian yang mengharuskan pegawai melaporkan uraian tugas harian dan hadir sesuai ketentuan absensi (Islianty & Wirastuti, 2022).

Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa implementasi TPP belum sepenuhnya berdampak positif terhadap kinerja ASN. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan salah satu pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali berinisial (M), ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang mengalami pemotongan TPP secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti keterlambatan

absensi, ketidakhadiran tanpa keterangan, hingga kelalaian dalam pengisian laporan kinerja harian. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan dan bahkan menurunkan semangat kerja, sehingga tujuan utama pemberian TPP sebagai motivator justru tidak tercapai secara optimal. Selain permasalahan dalam implementasi TPP, fasilitas kerja yang tersedia juga turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Meskipun sebagian besar ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali telah difasilitasi dengan perangkat kerja seperti komputer, akses internet, dan sistem pelaporan elektronik, namun tidak semua fasilitas tersebut dalam kondisi optimal.

Fasilitas Kerja adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah serta memperlancar dan memudahkan kerja seseorang dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas kerja juga dapat diartikan sebagai sarana utama maupun sarana penunjang suatu pekerjaan. Dalam pencapaian tujuan suatu instansi atau organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka pada sebuah instansi atau organisasi tersebut. Menurut Lupiyoadi & Iksan (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi dan fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana dan prasarana serta keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung), perlengkapan serta peralatan.

Dukungan fasilitas kerja berupa teknologi yang baik dapat mempermudah serta mempercepat pekerjaan. Fasilitas kerja yang telah tersedia semestinya dapat diakses serta dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Permasalahan yang timbul ialah kurangnya

ketersediaan fasilitas kerja bagi para pegawai karena banyak pegawai yang masih bisa dikatakan belum mendapatkan berbagai fasilitas kerja dengan kata lain fasilitas tersebut belum cukup didapatkan atau di gunakan oleh sebagian pegawai untuk menunjang kinerjanya, sehingga dengan keadaan yang seperti itu kinerja pegawai akan menurun.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali berinisial (HJ) mengatakan bahwa seluruh pegawai telah difasilitasi dengan perangkat komputer dan akses internet untuk menunjang pelaporan kinerja harian melalui sistem e-kinerja. Setiap ruangan dilengkapi dengan AC, jaringan WiFi, dan printer bersama. Aturan kehadiran dan absensi juga telah didukung dengan mesin fingerprint digital. Secara kasat mata, semua pegawai memiliki fasilitas kerja yang setara dan memadai. Namun yang terjadi dilapangan menunjukkan kondisi yang sebaliknya. Dari sini terlihat bahwa fasilitas kerja yang tersedia tidak serta-merta menghasilkan kinerja yang setara antar pegawai. Sehingga berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (ASN) pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali?
2. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali?
3. Apakah Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali.
2. Untuk mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali
3. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana untuk pengetahuan, Pengembangan serta Pengalaman bagi Penulis tentang Pengaruh signifikan Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Instansi dan dapat memberi masukan bagi Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali dalam Kinerja Pegawai

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun proposal Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, Tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang kajian teoritis, kajian empiris, kerangka pemikiran dan Hipotesis

Bab 3 METODE PENELITIAN

Pada Bab ini memaparkan tentang Pradigma Penelitian, jenis Penelitian, Lokasi/Produk/unit dan Waktu penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Definisi Operasional Variabel, teknik pengumpulan data, Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data.

Bab 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

pada bagian ini menjelaskan gambaran umum penelitian, deskripsi hasil peneliti, hasil dan analisa uji hipotesis dan pembahasan penelitian.

Bab 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi mengenai kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

2.1.1.1 Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan untuk pegawai Negeri Sipil yang diberikan diluar gaji pokok berdasarkan Kriteria tertentu, yang dimana bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin dalam rangka pembangunan daerah. Tambahan Penghasilan Pegawai juga merupakan salah satu bentuk tunjangan yang diberikan kepada pegawai selain gaji pokok (Yalitoba, 2019).

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan hal yang cukup baru dikalangan pegawai Negeri Sipil. Istilah ini juga sering digunakan sebagian besar PNS yaitu remunerasi. Dimana Remunerasi, berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan kinerja sehingga dapat dijadikan motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia remunerasi dapat diartikan juga sebagai upah yang diberikan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan (Sari, 2021).

Secara harafiah, yang dimaksud dengan remunerasi adalah sebagai payment atau penggajian yang telah ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai hal yang rutin dilakukan atau sebagai timbal balik suatu pekerjaan yang telah dikerjakan. Ada 3 konsep remunerasi yang biasa disebut sebagai 3P, adalah sebagai berikut :

1. Position atau posisi merupakan penyerahan imbalan berdasarkan posisi yang telah ditempati. Dengan arti lain, remunerasi yang diberikan nilainya sama tiap jabatan yang setingkat.
2. People adalah penyerahan imbalan/remunerasi kepada orang yang mempunyai Pendidikan atau skill khusus sesuai pekerjaannya.
3. Performance atau kinerja adalah pemberian remunerasi yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai kinerja berkualitas atau sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan.

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada pasal 58 ayat 2 menyebutkan bahwa “Tambahan Penghasilan diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja atau pertimbangan objektif lainnya.” Dimana tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai ialah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013, menyebutkan bahwa tunjangan kinerja yaitu pendapatan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja juga diberikan sesuai dengan target kinerja yang dihitung berdasarkan kategori dan nilai capaian sasaran kinerja pegawai.

Peraturan Bupati Morowali Nomor 8 Tahun 2024 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali dimana Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tunjangan yang diberikan pemerintah Daerah Kabupaten

Morowali kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Pemerintah Daerah kabupaten Morowali yang memenuhi kriteria, meningkatkan disiplin, meningkatkan pelayanan publik dan pelayanan aparatur sipil negara, serta meningkatkan kesejahteraan.

Menurut Rivai & Sagala (2019), Insentif (tunjangan kinerja) sebagai bentuk upah langsung yang diserahkan kepada pegawai yang kinerjanya telah mencapai standar yang telah ditentukan. Tunjangan Kinerja dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai agar pegawai tersebut lebih fokus dalam bekerja. Adapun hal yang perlu diperhitungkan ialah dari beban kerja pegawai, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja pegawai, tanggung jawab terhadap orang lain, hubungan kerja yang harus dikerjakan dan berdasarkan tempat bertugas, kondisi lingkungan kerja dan dampak dari keputusan akibat dari kesalahan. Hal ini menandakan bahwa pemberian remunerasi kepada pegawai merupakan suatu hal yang bisa memberikan jalan keluar bagi perbaikan kinerja pegawai.

2.1.1.2 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan penghasilan yang diberikan setiap bulannya kepada pegawai diluar gaji pokok, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional tertentu dan tunjangan jabatan fungsional umum berdasarkan bobot jabatan, Penilaian Kerja setiap bulan serta kedisiplinan pegawai (Umbeang et al., 2020). Indikator Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan peraturan Bupati Morowali Nomor 8 Tahun 2024 tentang tambahan penghasilan pegawai (TPP).

1. Kehadiran Pegawai dinilai berdasarkan absensi pegawai, keterlambatan masuk sesuai jam kerja, kepulangan yang mendahului jam kerja, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan dengan keterangan serta cuti.
2. Beban Kerja, Tambahan Penghasilan pegawai di berikan berdasarkan beban kerja yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
3. Prestasi Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan berdasarkan Prestasi kerja yang tinggi sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan diatasnya.
4. Eselon, Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan berdasarkan tingkatan jabatan struktural pegawai yang diberikan oleh pimpinan (Bupati).
5. Golongan, Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan berdasarkan Tingkat Kepangkatan seorang pegawai berdasarkan jenjang pendidikan formal terakhir pegawai.

2.1.2 Fasilitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar dan memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan, dapat diartikan pula ialah sarana utama maupun sarana penunjang pada kantor atau perusahaan. Fasilitas berasal dari bahasa belanda yaitu “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan dan mempermudah sesuatu (Oktavia, 2021).

Menurut Lupiyoadi & Ikhsan (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi dan fasilitas merupakan

penampilan, kemampuan sarana dan prasarana serta keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung), perlengkapan serta peralatan.

Menurut Suyanto (2021) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha yang dapat merupakan benda-benda.

2.1.2.2 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Nitisemito (2019) Indikator Fasilitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kelancaran kerja, Kelancaran Kerja berkaitan dengan sejauh mana fasilitas kerja yang tersedia dapat mempercepat proses pekerjaan pegawai. Fasilitas kerja yang baik akan membantu mengurangi hambatan teknis, mempercepat alur kerja dan memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.
2. Kelengkapan Sarana, Mengacu pada tersedianya berbagai peralatan dasar yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan administratif ataupun operasional secara efektif. Sarana yang lengkap akan mendukung kelancaran kerja dan mencegah ketergantungan antar pegawai. Kelengkapan sarana mencakup alat tulis, komputer, mesin, jaringan internet, dll.
3. Tersedianya Alat Bantu Kerja, Alat bantu kerja adalah perangkat penunjang yang tidak digunakan secara terus-menerus, tetapi sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu secara efisien. Fasilitas ini penting untuk mendukung kelengkapan dokumen, komunikasi, dan pengarsipan digital.

4. Kondisi Fisik Ruang Kerja, Kondisi fisik ruang kerja sangat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pegawai dalam bekerja. Ruang kerja yang sehat dan ergonomis akan meningkatkan fokus dan mengurangi kelelahan fisik maupun stres

2.1.2.3 Faktor-faktor Fasilitas Kerja

Menurut Harahap (2021) Faktor-faktor fasilitas kerja yaitu terdiri sebagai berikut:

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan Kantor, yaitu Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada didalam perkantoran, seperti Perabot kantor (meja, kursi, lemari, laboratorium dan lainnya) peralatan-peralatan elektronik seperti Komputer, mesin fotocopy,printer dan alat hitung lainnya.
4. Peralatan Inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perkantoran seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventasi laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
5. Tanah, adalah asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perkantoran atau perusahaan
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan

7. Alat Transporatsi adalah semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, taktor, mobil, motor dan lainnya)

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi maupun instansi (Nurhadian, 2019). Menurut Mangkunegara (2021) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2021) Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi (Moheriono, 2019). dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau Organisasi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kinerja Pegawai mengarah pada prestasi kerja, yang dimana meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Widodo (2020) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Kualitas dan Kemampuan Pegawai, merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental serta kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana Pendukung, merupakan hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) serta hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, insentif/kompensasi, jaminan sosial, kemampuan kerja).
- c. Sub prasarana , yaitu hal-hal yang berkaitan dengan kebijaksanaan Pemerintah dan Hubungan industrial manajemen.

Menurut Widodo (2020) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah :

1. Faktor Kemampuan (*ability*) secara psikologis kemampuan ability pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) yang artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi terbentuk sikap/attitude seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ialah kondisi yang menggerakan diri pegawai untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2021) indikator dari kinerja adalah :

1. Kualitas Kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja, kerja seberapa lama seseorang pegawai berkerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Tanggung jawab, merupakan kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Kehadiran di tempat kerja, tingkat kehadiran pegawai dalam organisasi atau perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan
5. Kerjasama, karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

2.2 Kajian Empirik

Kajian Empirik ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Meskipun tidak ditemukan penelitian terdahulu dengan judul identik Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi

dalam memperkaya analisis dan metodologi penelitian ini. Berikut merupakan Kajian empiris berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang akan dilakukan penulis.

Achmad et al. (2024) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu. Dengan pendekatan Kuantitatif dan Metode *Survey*, data diperoleh dari 42 Pegawai ASN PNS melalui Kuesioner dan dokumen inspektorat. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Demikian pula, TPP juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Secara simultan, kepemimpinan, motivasi kerja dan TPP secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Elviana & Febriana (2021) meneliti tentang Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan (BKPP) Kota Semarang. Penelitian ini dilakukan untuk melakukan analisis dan Pembuktian terhadap pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja di BKPP Kota Semarang dengan Populasi sejumlah 78 orang pegawai. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis

regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa TPP berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Syam et al. (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Tunjangan Penghasilan Aparatur Sipil Negara secara parsial terhadap kinerja Aparatul Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 110 orang pegawai. Metode Pengumpulan data yang dilakukan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah anlisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah adalah Pemberian Tunjangan, Hal ini berarti semakin tinggi tunjangan penghasilan pegawai akan lebih mendorong peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah.

Oktavia (2021) meneliti tentang Analisi Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada

Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk sebanyak 125 orang, sedangkan sampelnya sebanyak, yakni 33 responden metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan pengumpulan data premier dan pengumpulan data sekunder, sedangkan uji kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian koefisien determinan (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, tunjangan kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Artinya, peningkatan pada ketiga variabel tersebut secara bersama-sama akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Rahmawati & Firman (2023) meneliti tentang pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Penilitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk menganalisis variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sampel sebanyak 80 responden yang merupakan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan selayar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Isnpektorat Kabupaten Luwu Achmad et al. (2024)	<ul style="list-style-type: none"> TPP tidak berpengaruh signifikan 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen TPP dan kinerja pegawai Kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> Meneliti pengaruh kepemimpinan
2.	Pengaruh Pemberian Tambahan penghasilan Pegawai (TPP) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan (BKPP) Kota Semarang Elviana & Febriana (2021)	<ul style="list-style-type: none"> TPP berpengaruh positif tidak signifikan. 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel TPP dan kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> Meneliti pengaruh kepemimpinan

No	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
3.	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto Syam et al. (2023)	<ul style="list-style-type: none"> TPP berpengaruh positif terhadap kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel TPP dan kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> Meneliti pengaruh kepemimpinan
4	Analisis Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk Oktavia (2021)	<ul style="list-style-type: none"> Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan 	<ul style="list-style-type: none"> Meneliti pengaruh gaji dan tunjangan 	<ul style="list-style-type: none"> Pada penelitian ini menganalisis Gaji dan Tunjangan
5	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar Rahmawati & Firman (2023)	<ul style="list-style-type: none"> Fasilitas kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan kinerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> Meneliti kemampuan kerja

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, dapat dilihat bahwa masih terdapat kesenjangan (*research gap*) yang melatarbelakangi perlunya penelitian ini dilakukan. Pertama, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang belum konsisten. Sebagian penelitian (Achmad et al., 2024; Elviana & Febriana, 2021) menemukan bahwa TPP tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian lain Syam et al. (2023) justru menyimpulkan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan. Perbedaan temuan ini menandakan bahwa masih ada perdebatan akademis yang perlu diuji kembali pada konteks yang berbeda.

Sebagian besar penelitian terdahulu tidak menempatkan fasilitas kerja sebagai variabel utama dalam memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Oktavia (2021) serta Rahmawati & Firman (2023) memang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, bahkan menjadi faktor dominan. Namun, penelitian lain lebih banyak berfokus pada variabel motivasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan masih terbatasnya penelitian yang menempatkan fasilitas kerja bersama dengan TPP dalam satu model penelitian.

Dari sisi lokasi penelitian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di berbagai instansi seperti Inspektorat Kabupaten Luwu, BKPP Kota Semarang, Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk, maupun Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh TPP dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali. Padahal, pemerintah Kabupaten Morowali

telah menerapkan kebijakan TPP melalui Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2024 yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja ASN, namun implementasinya masih menimbulkan persoalan, baik dari sisi pemotongan TPP maupun optimalisasi fasilitas kerja.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut, yaitu dengan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara teoritis untuk memperkaya literatur maupun secara praktis sebagai masukan bagi pemerintah daerah dalam mengoptimalkan kebijakan pemberian TPP dan penyediaan fasilitas kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

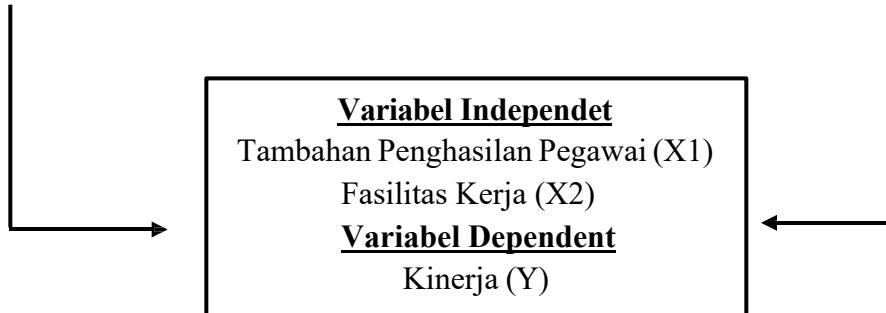
Kerangka pemikiran adalah sebuah konseptual mengenai bagaimana sesuatu teori berhubungan antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan Peraturan Bupati Morowali Nomor 8 Tahun 2024 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah dimana Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tunjangan yang diberikan pemerintah Daerah Kabupaten Morowali kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Pemerintah Daerah kabupaten Morowali yang memenuhi kriteria, meningkatkan disiplin, meningkatkan pelayanan publik dan pelayanan aparatur sipil negara, serta meningkatkan kesejahteraan.

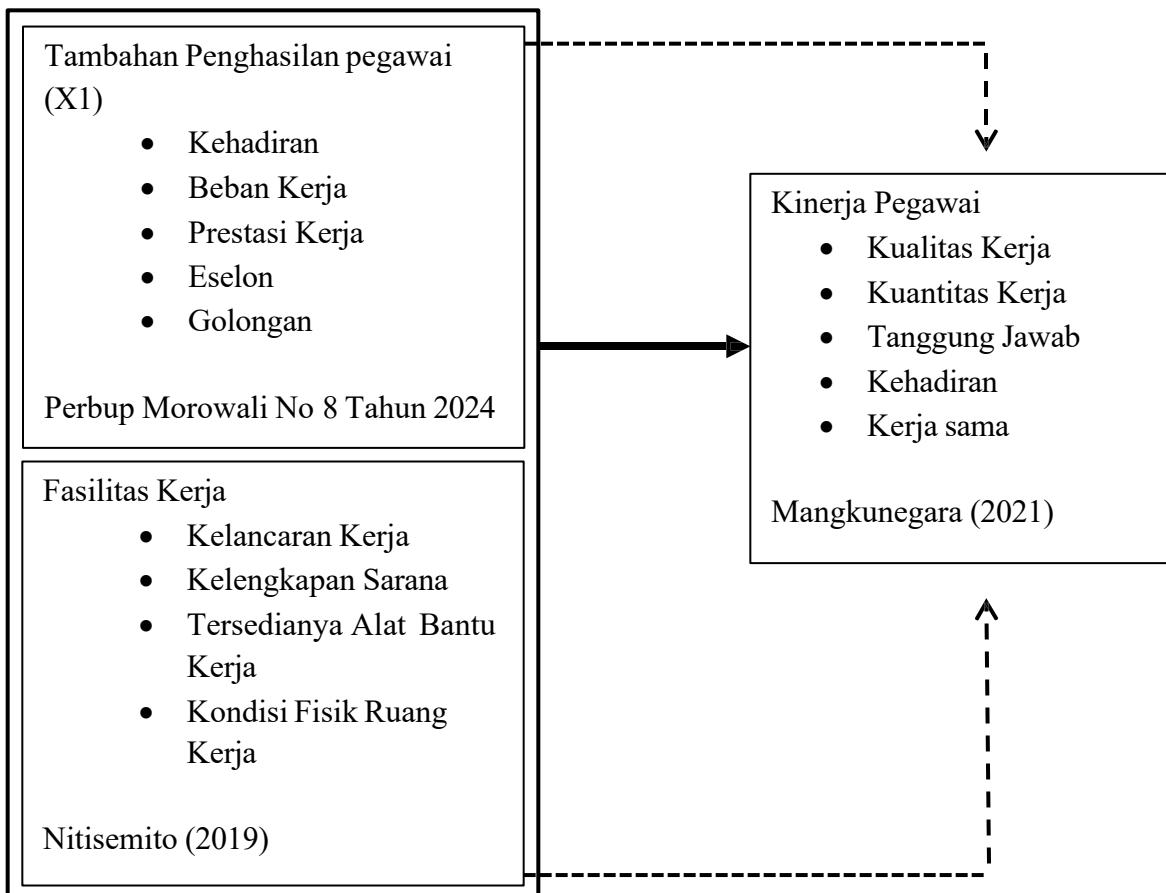
Lupiyoadi & Ikhsan (2019), Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi dan fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana dan prasarana serta keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung), perlengkapan serta peralatan.

Menurut Mangkunegara (2021) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan sebelumnya, maka bentuk dari kerangka pemikiran penelitian ini ialah :

Kajian Empirik	Kajian Teoritis
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Isnpektorat Kabupaten Luwu, Achmad et al. (2024) 2. Pengaruh Pemberian Tambahan penghasilan Pegawai (TPP) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan (BKPP) Kota Semarang, Elviana & Febriana (2021) 3. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, Syam et al. (2023) 4. Analisis Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk, Oktavia (2021) 5. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, Rahmawati & Firman (2023) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teori Tambahan Penghasilan Pegawai (Undang-undang No 8 Tahun 2024) 2. Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (Peraturan Bupati Morowali No 8 Tahun 2024) 3. Teori Fasilitas Kerja (Lupiyoadi, 2019) 4. Indikator Fasilitas Kerja (Lupiyoadi, 2019) 5. Faktor-faktor Fasilitas kerja (Harahap, 2021) 6. Teori Kinerja Pegawai (Mangkunegara, 2021) 7. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja (Widodo, 2020) 8. Indikator Kinerja (Mangkunegara, 2021)





Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Hubungan Simultan →

Hubungan Parsial ➔

2.4 Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali
2. Tambahan Penghasilan Pegawai secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali
3. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pradigma Penelitian

Pradigma penelitian merupakan sebuah kerangka konseptual ataupun sudut pandang Filosofis yang dapat membimbing kita memahami, mengekplorasi serta melakukan Penelitian. Pradigma Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pradigma Positivisme, Dimana Pradigma Positivisme ini lebih berfokus kepada pengumpulan data yang dapat diukur serta dianalisis secara statistik. Dalam penelitian ini Pradigma Positivisme mendukung Upaya dalam mengukur Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode Kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, analisis datanya bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan metode ini kita akan mengukur Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode ini juga memungkinkan kita untuk mendapatkan gambaran sejauh mana Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara Kuantitatif.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali dimana atas dasar pertimbangan bahwa penelitian ini belum pernah dilaksanakan dilokasi tersebut. Dan waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Juni sampai Bulan Juli 2025.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi Penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berada pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali sejumlah 70 Pegawai Negeri Sipil

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Sampel akan diambil dengan menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan Objek sampel yang berjumlah 70 Pegawai Negeri Sipil yang ditentukan oleh peneliti.

3.5 Jenis, Sumber dan Skala Data

3.5.1 Jenis Data

Adapun Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan Observasi
2. Data Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu Pegawa Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber ataupun responden, data primer ini diperoleh dari responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali melalui pengisian kuesioner.
2. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui penelitian kepustakaan dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini, Adapun Data Sekunder penelitian ini diperoleh literatur, artikel dan berbagai sumber bacaan lainnya yang terkait dengan penelitian ini.

3.5.3 Skala Data

Skala Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala likert, menurut Sugiyono (2020) skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert menunjukkan pernyataan persetujuan dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, yang dapat berupa kata-kata sebagaimana yang tersaji dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 1
Skoring Skala Likert**

No	PILIHAN	BOBOT SKOR
1	Setuju/sangat/sangat positif (SS)	5
2	Setuju/sering/positif (S)	4
3	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral (RR)	3
4	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative (TS)	2
5	Sangat tidak setuju/tidak pernah (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2020)

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Tambahan Penghasilan pegawai (X1)

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan untuk pegawai Negeri Sipil yang diberikan diluar gaji pokok berdasarkan Kriteria tertentu, yang dimana bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin dalam rangka pembangunan daerah. Tambahan Penghasilan Pegawai juga merupakan salah satu bentuk tunjangan yang diberikan kepada pegawai selain gaji pokok. Istilah ini juga sering digunakan sebagian besar PNS yaitu remunerasi. Dimana Remunerasi berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan

kinerja sehingga dapat dijadikan motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia remunerasi dapat diartikan juga sebagai upah yang diberikan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan.

3.6.2 Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Fasilitas ini meliputi peralatan kerja, ruang kerja, sistem pendukung, serta kondisi fisik lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

3.6.3 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan diselesaikan, tetapi juga dari segi kualitas, kedisiplinan, inisiatif, dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan pekerjaannya

Tabel 3.2
Matriks Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X1)	Kehadiran Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> 1. Masuk dan Pulang Kerja Pegawai sesuai jam kerja yang telah ditentukan 2. Hasil aktifitas kerja pegawai yang didukung oleh tingkat kehadiran pegawai yang tinggi.
	Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> 3. Penilaian Berdasarkan Beban Kerja yang tinggi yang diberikan kepada pegawai 4. Semakin Tinggi Beban kerja yang diemban setiap pegawai maka besaran TPP yang diterima akan berbeda setiap pegawai. 5. Membuat laporan Kinerja Pegawai setiap bulan.
	Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> 6. Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan berdasarkan pencapaian target kerja 7. Pencapaian Target serta sasaran kerja 8. Kepatuhan terhadap prosedur kerja
	Eselon	<ul style="list-style-type: none"> 9. Pegawai Negeri Sipil diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Tingatan

Variabel	Dimensi	Indikator
		10. Jabatan Struktural ataupun fungsional seorang pegawai 11. Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan berdasarkan tingkat pendidikan pegawai
	Golongan	12. Tambahan penghasilan Pegawai diberikan berdasarkan tingkat kepangkatan pegawai 13. Berdasarkan tingkat Besaran Gaji pegawai.
Fasilitas Kerja (X2)	Kelancaran Kerja	14. Akses internet yang stabil mempermudah pegawai mengirim laporan melalui sistem e-kinerja 15. Komputer yang cepat memungkinkan penyusunan laporan dan pengolahan data dengan efisien
	Kelengkapan Sarana	16. Setiap pegawai memiliki perangkat komputer/laptop pribadi yang siap pakai 17. Meja dan kursi kerja tersedia untuk setiap pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator
	Tersedianya Alat Bantu Kerja	18. Printer aktif di setiap bagian/unit kerja 19. Scanner tersedia untuk mengubah dokumen fisik menjadi digital dan dilengkapi dengan software yang mudah digunakan 20. Mesin fotokopi berfungsi dan terletak strategis.
	Kondisi Fisik Ruang Kerja	21. Ruangan dilengkapi dengan pencahayaan alami dan/atau lampu LED yang terang tapi tidak menyilaukan 22. Pendingin ruangan (AC) berfungsi dengan baik. 23. Kebersihan ruangan dijaga setiap hari
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	24. Pandangan setiap pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan 25. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator
	Kuantitas	26. Jumlah maupun target yang telah dihasilkan oleh pegawai 27. Penyelesaian Tugas lebih awal dari waktu penyelesaian
	Tanggung Jawab	28. Kewajiban setiap pegawai atas penyelesaian tugas sesuai beban kerja setiap pegawai 29. Hasil <i>Output</i> serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
	Kehadiran	30. Mengisi Absen <i>Finger</i> 31. Absen Finger Sesuai waktu yang ditentukan
	Kerjasama	32. Kemampuan Pegawai dalam bekerjasama dengan orang lain 33. Pekerjaan yang telah dilaksanakan bisa mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut (Sugiyono, 2020):

1. Wawancara, wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari sebuah pengamatan langsung dilapangan dengan menggunakan tanya jawab pada pegawai, dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali.
2. Kuesioner merupakan sebuah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi Pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Observasi merupakan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada Perusahaan atau organisasi guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.
4. Dokumentasi adalah sebuah cara pengumpulan data yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diukur skala likert.

Dimana skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2020). Dengan menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur harus dijabarkan menjadi indikator variabel serta indikator variabel tersebut akan menjadikan item

instrumen yang dapat dibuat pertanyaan ataupun pernyataan. Setiap jawaban akan dihubungkan dengan bentuk pertanyaan maupun dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata bobot skala satu sampai lima yaitu :

Tabel 3. 3

Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Setiap Pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel bebas dan variabel terikat dalam operasional variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert.

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh secara langsung yang terjadi pada subjek penelitian (Sugiyono, 2020). Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Corrected Item-Total Correlation*

yang kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel. Jumlah responden yang digunakan dalam uji validitas adalah sebanyak 30 orang, sehingga derajat kebebasan ($df = n - 2 = 30 - 2 = 28$). Dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,361. Dengan Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai r-hitung > r-tabel (0,361), maka item kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika nilai r-hitung < r-tabel (0,361), maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Adapun tempat untuk uji validitas ini dilakukan ialah pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Morowali dengan jumlah responden 30 orang. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3. 4

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Nilai <i>Corrected item – total correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	Tambah Penghasilan Pegawai (X1)	Kehadiran Pegawai	X1.1	0.684	0.361	Valid
			X1.2	0.593		Valid
			X1.3	0.675		Valid
2		Beban Kerja	X1.4	0.536	0.361	Valid
			X1.5	0.478		Valid
			X1.6	0.629		Valid
3		Prestasi Kerja	X1.7	0.710	0.361	Valid
			X1.8	0.485		Valid
			X1.9	0.528		Valid
4		Eselon	X1.10	0.648	0.361	Valid
			X1.11	0.707		Valid
			X1.12	0.838		Valid
5		Golongan	X1.13	0.723	0.361	Valid
			X1.14	0.707		Valid
			X1.15	0.746		Valid

No	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Nilai Corrested item – total correlatin	R Tabel	Keterangan
6	Fasilitas Kerja (X2)	Kelancaran kerja	X2.1	0.544	0.361	Valid
7			X2.2	0.701		Valid
8			X2.3	0.737		Valid
9		Kelengkapan Sarana	X2.4	0.765	0.361	Valid
10			X2.5	0.460		Valid
11			X2.6	0.718		Valid
12		Tersedianya Alat Bantu Kerja	X2.7	0.729	0.361	Valid
13			X2.8	0.684		Valid
14			X2.9	0.742		Valid
10	Kinerja Pegawai (Y)	Kondisi Fisik Ruang Kerja	X2.10	0.604	0.361	Valid
11			X2.11	0.612		Valid
12			X2.12	0.626		Valid
13		Kualitas	Y.1	0.592	0.361	Valid
14			Y.2	0.577		Valid
15			Y.3	0.544		Valid
16		Kuantitas	Y.4	0.523	0.361	Valid
17			Y.5	0.615		Valid
18			Y.6	0.580		Valid
19		Tanggung Jawab	Y.7	0.790	0.361	Valid
20			Y.8	0.652		Valid
21			Y.9	0.741		Valid
22		Kehadiran	Y.10	0.660	0.361	Valid
23			Y.11	0.626		Valid
24			Y.12	0.579		Valid
25		Kerjasama	Y.13	0.685	0.361	Valid
26			Y.14	0.752		Valid
27			Y.15	0.528		Valid

Sumber : hasil olah data Primer (2025)

Berdasarkan tabel hasil Uji Validitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai terdapat instrumen Penelitian (Kuesioner) yaitu pada variabel Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) terdapat 5 dimensi yang terdiri dari kehadiran pegawai, Beban Kerja, Prestasi kerja, Eselon, dan Golongan. Pada variabel Fasilitas Kerja terdapat 4 dimensi yang terdiri dari kelancaran kerja,

kelengkapan sarana, tersedianya alat bantu kerja, dan kondisi fisik ruang kerja. Sedangkan variabel kinerja pegawai terdapat 5 dimensi yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kehadiran, dan kerjasama.

Secara keseluruhan dari 14 dimensi terdapat 42 indikator pernyataan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai dikatakan Valid karena nilai dari *Corrected item-total corettation* > 0.361, sehingga kuesioner dari variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah proses untuk mengukur konsistensi dan kestabilan suatu instrumen penelitian seperti kuesioner yang bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali dan dalam kondisi yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran yang dilakukan berulang kali terhadap subjek yang sama memberikan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2018), suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Morowali dengan jumlah responden 30 orang.

Adapun hasil uji reliabilitas variabel Tambahan Penghasilan Pegawai, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Morowali dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Syarat	Keterangan
1	Tambahan Penghasilan Pegawai	0.901	> 0,70	Reliabel
2	Fasilitas Kerja	0.880		Reliabel
3	Kinerja	0.888		Reliabel

Sumber : hasil olah data Primer (2025)

Berdasarkan uji reliabilitas bahwa nilai tersebut diatas menunjukkan tingkat konsistensi fungsi ukur dari keseluruhan variabel (Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai) dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70. Karena nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70 maka instrumen ini dapat dikatakan reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk memperoleh model regresi yang baik, Asumsi klasik ini digunakan untuk mengevaluasi terhadap model regresi linear berganda yang digunakan untuk menghasilkan nilai yang ideal, Uji ini meliputi sebagai berikut :

3.9.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak (Sugiyono, 2020). Distribusi normal adalah distribusi dengan bentuk lonceng (bell shaped). Metode yang biasa digunakan dalam uji normalitas ialah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Asumsi Normalitas terpenuhi jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, begitu juga sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya tidak menunjukan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asusmsi normalitas.

3.9.1.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2020) Uji multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji tolerance value diatas angka 0,1 sedangkan batas VIF (*varian Infloating factor*) adalah 1.

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel. Kriteria sebuah model regresi yang baik apabila model tersebut tidak memiliki multikolinearitas atau tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Kriteria pengukurannya adalah jika nilai toleransi ≤ 1 dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat kolerasi antar variabel independen dan jika VIF

tidak melebihi 10 maka model tersebut dikatakan tidak memiliki persoalan multikolinearitas.

3.9.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah sebuah metode yang digunakan untuk menguji ketidaksamaan variance antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Adapun interpretasi hasil dari uji ini ialah :

- Jika Varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas
- Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedasitas.

Model regresi yang baik ialah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi perbedaan antara pengamatan satu dengan yang lain (heteroskedastisitas).

3.9.2 Uji Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atau data yang dikumpulkan dalam penelitian. Salah satu jenis statistik deskriptif yang dapat disajikan dalam inporan penelitian adalah distribusi frekuensi ratarata jawaban responden atau sebagai item variabel yang diteliti. Analisis statistik

deskriptif merupakan teknik analisis data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung standar deviasi (Sugiyono, 2020).

Tabel 3. 6
Dasar interpretasi mean dimensi variabel penelitian

Nilai	Kategori
1,00-1,80	Sangat Kurang
1,81-2,60	Kurang
2,61-3,40	Cukup
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber : (Sugiyono, 2020)

3.9.3 Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018) Analisis regresi adalah sebuah metode dalam statistik yang digunakan untuk mengkaji hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan peneliti untuk mengetahui antara satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Tujuan dari metode ini ialah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan kombinasi variabel independen dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020). Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) dan Fasilitas Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Adapun rumus Regresi Linear Berganda, adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai (Variabel dependen)

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi Tambahan Penghasilan Pegawai

β_2 : Koefisien Regresi Fasilitas Kerja

X_1 : Tambahan Penghasilan pegawai (TPP)

X_2 : Fasilitas Kerja

e : Error

3.9.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis merupakan metode empiris yang digunakan untuk menguji kebenaran pada suatu hipotesis berdasarkan data sampel. Penelitian ini terdapat dua jenis uji Hipotesis yang pertama ada uji F yang digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen, kedua ada uji T yang bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Arsindi et al., 2022).

3.9.4.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menilai *of Fit* salah satu dapat menggunakan uji statistic F, bertujuan sebagai mengidentifikasi model regresi

apakah memiliki kelayakan atau sebaliknya tidak layak dalam menjelaskan variabel dependen dipengaruhi dengan variabel independen (Ghozali, 2018).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan tingkat kesalahan *ata alpha* (α) sebesar 5 % ($\alpha = 0,05$) dan tingkat kepercayaan sebesar 95 %. Dengan ketentuan Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Jika nilai Probabilitas signifikan $F > 0,05$ berarti seluruh variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Ini berarti hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima kebenarannya.
2. Jika nilai Probabilitas signifikan $F < 0,05$ berarti seluruh variabel independen secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, ini artinya Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat ditolak kebenarannya.

3.9.4.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh parsial suatu variabel independen terhadap Variabel dependen. Menurut Sugiyono (2020) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai uji t signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk dapat mengetahui signifikan atau tidak berpengaruhnya suatu variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat digunakan tingkat kesalahan atau *alpha* (α) sebesar 5 % ($\alpha = 0,05$) dan

tingkat kepercayaan sebesar 95 %. Dengan ketentuan Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apabila nilai Probabilitas signifikan $t \leq 0,05$, maka variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila Signifikan $t \geq 0,05$, maka variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2020), koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran seberapa besar variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat dengan baik. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel bebas tidak dapat menjelaskan variasi variabel terikat dengan baik.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Kantor Bupati Morowali

Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali merupakan unsur pembantu pimpinan daerah yang memiliki kedudukan strategis dalam struktur organisasi pemerintahan daerah. Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah (Sekda) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati Morowali. Instansi ini berkedudukan di Kantor Bupati Morowali, Kompleks Perkantoran Fonuasingko, Desa Bente, Kecamatan Bungku Tengah, Kabupaten Morowali, Provinsi Sulawesi Tengah. Sebagai unsur staf yang memiliki fungsi koordinatif, Sekretariat Daerah memiliki peran penting dalam membantu Bupati menyusun kebijakan, mengoordinasikan pelaksanaan urusan pemerintahan, serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah. Melalui fungsi-fungsi tersebut, Sekretariat Daerah menjadi pusat koordinasi dan pengendalian kegiatan pemerintahan, pembangunan, serta pembinaan administrasi dalam rangka mendukung tercapainya visi dan misi Pemerintah Kabupaten Morowali.

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Bupati Morowali

Visi

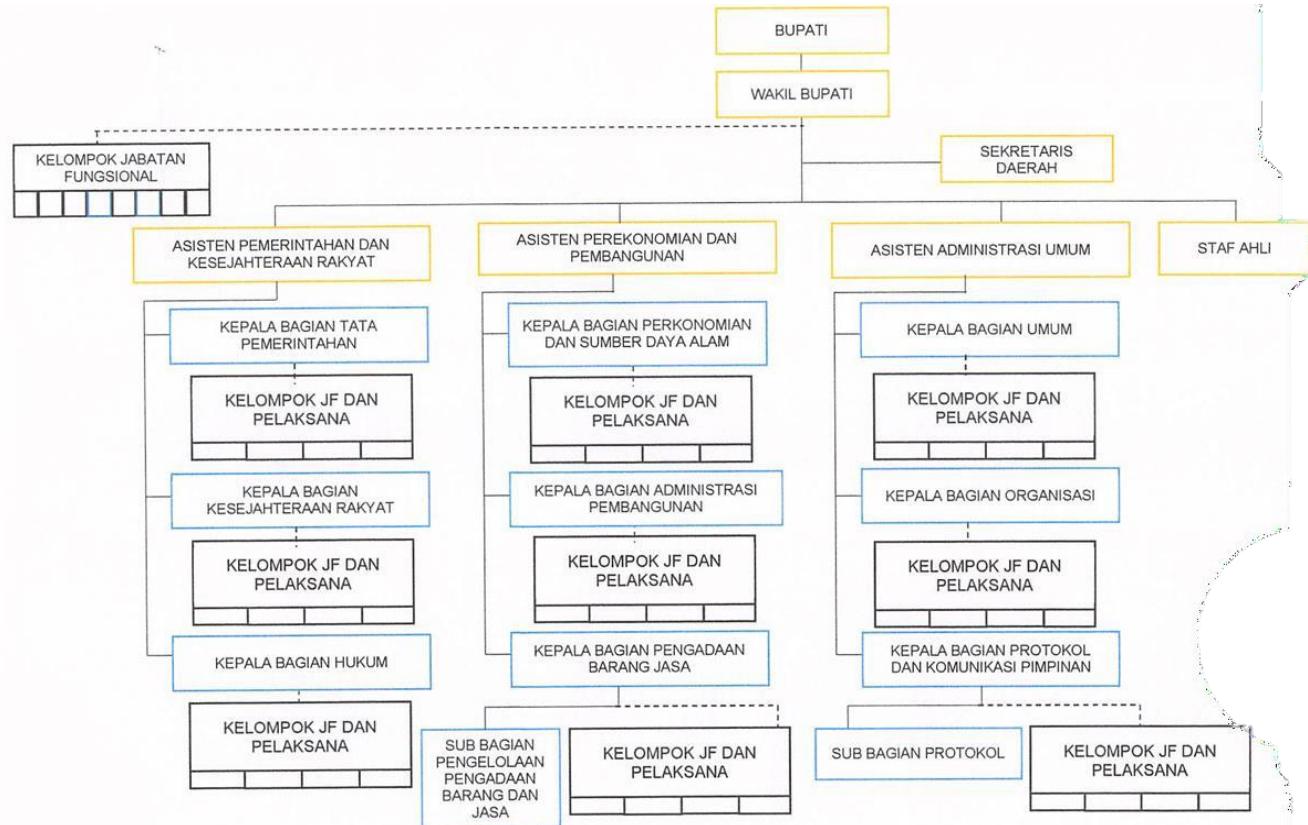
Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Morowali yang Sejahtera Bersama.

Misi

1. Menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih melalui peningkatan kapabilitas, profesionalitas dan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah berdasarkan nilai-nilai kebenaran dan keadilan.
2. Meningkatkan pengelolaan sumber daya alam (SDA), pengembangana UMKM, IKM, koperasi dan BUMDes untuk mencapai kesejahteraan bersama.
3. Mewujudkan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas melalui pembiayaan gratis, berlandaskan kehidupan masyarakat yang beriman dan bertaqwa, sehingga tercipta kerukunan hidup antar umat beragama.
4. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui peningkatan infrastruktur daerah, sehingga mengurangi kesenjangan wilayah dan terciptanya kehidupan masyarakat yang harmonis dan bahagia.
5. Mewujudkan lingkungan hidup berkelanjutan dan meningkatkan ketahanan masyarakat menghadapi perubahan iklim dan bencana.

Sekretariat Daerah menjadi motor utama dalam menjalankan misi tersebut karena berfungsi sebagai koordinator antarperangkat daerah, terutama dalam bidang administrasi pemerintahan, perencanaan pembangunan, serta pengelolaan sumber daya aparatur.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Kantor Bupati Morowali

4.1.4 Tugas

1. Bupati dan Wakil Bupati memiliki tugas utama dalam memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat di tingkat kabupaten. Bupati bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, menetapkan kebijakan publik bersama DPRD, mengelola keuangan daerah, serta menjaga ketertiban dan kesejahteraan masyarakat. Sementara itu, Wakil Bupati berperan mendampingi Bupati dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, menggantikan Bupati bila berhalangan,

serta melaksanakan tugas khusus yang diberikan oleh Bupati. Keduanya bekerja sama sebagai satu kesatuan kepemimpinan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, transparan, dan akuntabel di Kabupaten Morowali.

2. Sekretaris Daerah memiliki tugas pokok sebagai koordinator penyelenggaraan administrasi pemerintahan di lingkungan pemerintah daerah. Sekda bertanggung jawab membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah, serta memastikan kelancaran pelaksanaan program-program pembangunan, pelayanan publik, dan tata kelola keuangan daerah.
3. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat (Kesra) memiliki Tugas pokok pada umumnya adalah membantu Sekretaris Daerah (Sekda) dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan urusan pemerintahan umum serta kesejahteraan rakyat di Daerah Kabupaten Morowali.
4. Asisten Perekonomian dan Pembangunan memiliki tugas pokok membantu Sekretaris Daerah dalam penyusunan dan pengoordinasian kebijakan daerah di bidang Perekonomian dan sumber daya alam, Administrasi pembangunan, Pengadaan barang dan jasa.
5. Asisten Administrasi Umum memiliki tugas pokok Membantu Sekretaris Daerah dalam mengoordinasikan perumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas di bidang administrasi umum, organisasi, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, hukum, dan tata usaha pimpinan.

6. Staf Ahli memiliki Tugas Pokok yaitu Memberikan rekomendasi dan pertimbangan teknis kepada Kepala Daerah berdasarkan analisis, telaahan, dan kajian strategis dalam bidang tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.
7. Bagian Tata Pemerintahan memiliki tugas pokok ialah Melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintahan umum, administrasi kewilayahan, otonomi daerah, dan hubungan antar lembaga.
8. Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam memiliki tugas pokok ialah Merumuskan kebijakan, mengoordinasikan, memfasilitasi, dan memantau pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang perekonomian dan pengelolaan sumber daya alam.
9. Bagian Umum memiliki Tugas Pokok ialah Melaksanakan pengelolaan administrasi umum, keprotokolan, rumah tangga, perlengkapan, dan layanan kepala daerah serta sekretariat daerah.
10. Bagian Kesejahteraan Rakyat memiliki tugas pokok ialah Melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, dan evaluasi di bidang kesejahteraan rakyat dan pelayanan sosial kemasyarakatan.
11. Bagian Administrasi Pembangunan memiliki tugas pokok Melaksanakan koordinasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program/kegiatan pembangunan serta pengelolaan administrasi pengadaan barang dan jasa pemerintah.

12. Bagian Organisasi memiliki tugas pokok yaitu Melaksanakan perumusan kebijakan, pembinaan, pengordinasian, dan evaluasi di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan analisis jabatan perangkat daerah.
13. Bagian Hukum memiliki tugas pokok yaitu Melaksanakan penyusunan, pembinaan, dan fasilitasi produk hukum daerah serta pemberian bantuan dan pelayanan hukum kepada perangkat daerah dan masyarakat.
14. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa memiliki tugas pokok yaitu Melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, dan evaluasi penyelenggaraan pengadaan barang dan jasa pemerintah di lingkungan Pemerintah Daerah.
15. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan memiliki tugas pokok yaitu Melaksanakan perumusan kebijakan, pelaksanaan, koordinasi, dan evaluasi di bidang keprotokolan, dokumentasi, hubungan media, serta komunikasi pimpinan daerah.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam bab ini dibahas mengenai hasil penelitian studi dilapangan yang dimulai dari *statistik deskriatif* yang berhubungan dengan data penelitian Hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara *statistik* dengan menggunakan program pengolahan data pada *Software SPSS Aplikasi Regresi Linear berganda*.

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini merupakan uraian dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner. Berdasarkan kuesioner yang didistribusikan ke seluruh responden yang dapat diolah, diperoleh informasi mengenai demografi responden sebagai acuan dalam melihat karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden yaitu ciri yang dimiliki oleh responden dalam penelitian. Karakteristik responden dapat diuraikan dalam penelitian ini meliputi empat aspek yaitu : Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan terakhir, Lama bekerja. Untuk lebih jelasnya secara rinci masing-masing karakteristik responden dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :

A. Data Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 70 orang, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia, yang hasilnya ditampilkan pada tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4. 1
Data Responden berdasarkan Usia**

No	Usia	Responden	Persentase %
1	20-25 Tahun	0	0%
2	25-35 Tahun	8	11,4%
3	35-45 Tahun	29	41,4%
4	46-60 Tahun	33	47,1%
	Jumlah	70	100%

Sumber : hasil olah data Primer (2025)

Dari tabel diatas terlihat bahwa 70 responden pada kantor Bupati Morowali dari Kelompok umur dapat terlihat bahwa kelompok umur pegawai pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali yang terbanyak adalah kelompok umur 46-60 tahun sebanyak 33 orang (47,1%). Hal ini menunjukan bahwa mayoritas pegawai pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali berada pada usia yang berpengalaman, yaitu antara 46-60 tahun. Kelompok usia ini telah memiliki masa kerja yang cukup panjang dan pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab birokrasi pemerintahan.

B. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 70 orang, diperoleh karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dilihat dalam tabel 4.2 berikut :

Tabel 4. 2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
1	Laki-laki	42	60 %
2	Perempuan	28	40 %
	Jumlah	70	100 %

Sumber : hasil olah data Primer (2025)

Dari tabel di atas terlihat bahwa jumlah pegawai laki-laki di Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali lebih banyak, yaitu 42 orang (60%). Hal ini mencerminkan kondisi nyata dilingkungan tenpat penelitian, dimana jumlah pegawai laki-laki memang lebih banyak dibandingkan dengan perempuan, hal ini menunjukan karena

sebagian besar posisi atau unit kerja yang menjadi fokus penelitian pada beberapa bidang yang secara umum lebih banyak diisi oleh laki-laki, seperti tugas lapangan, pengambilan keputusan, atau jabatan struktural.

C. Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah responden 70 orang diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase %
1	SMA/SMK	8	11,4%
2	D1	0	0%
3	D3	0	0%
4	S1	43	61,4%
5	S2	18	25,7%
6	S3	1	1,4%
	Jumlah	70	100%

Sumber : hasil olah data Primer (2025)

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 70 responden yang juga pegawai pada kantor bupati Morowali, Pendidikan Terakhir pegawai terbanyak adalah S1 sebanyak 43 orang (61,4%). Hal ini menunjukan bahwa pola distribusi pegawai pada Sekretariat Kantor Bupati Morowali memperlihatkan jenjang pendidikan karena sebagian besar posisi atau jabatan yang tersedia mensyaratkan kualifikasi pendidikan strata satu (S1). Selain itu hal ini juga menunjukan bahwa Sekretariat Kantor Bupati Morowali

berupaya untuk menempatkan pegawai yang memiliki kompetensi serta kapasitas akademik yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik secara profesional.

D. Data Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah responden sebanyak 70 orang, diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Responden	Persentase %
1	Kurang dari 1 Tahun	0	0%
2	1-5 Tahun	3	5,7%
3	6-10 Tahun	5	7,1%
4	11-15 Tahun	28	40%
5	Lebih dari 15 Tahun	33	47,1%
	Jumlah	70	100%

Sumber : hasil olah data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja pada Sekretariat kantor Bupati Morowali didominasi oleh pegawai yang bekerja pada masa lebih dari 15 Tahun sebanyak 33 orang (47,1%). Hal ini menunjukan bahwa mayoritas pegawai pada Sekretariat kantor Bupati Morowali didominasi pegawai yang masa kerjanya dikategorikan lama. Dari lamanya masa kerja pegawa Sekretariat kantor Bupati Morowali maka pegawai tersebut semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya karena telah mengetahui seluk beluk pekerjaan terutama dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pegawai pada Sekretariat kantor Bupati Morowali. Dengan

pengalaman tersebut dapat menjadikan seorang pegawai akan memiliki sikap kerja yang terampil serta dapat menganalisa kesulitan pada saat bekerja.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

A. Deskripsi Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)

Hasil tabulasi data *interval* yang diperoleh dari masing-masing responden dari 5 dimensi dengan 15 pernyataan mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)

No	Indikator	Ket.	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean	Interprestasi		
			STS	TS	RR	S	SS						
Kehadiran													
1.	Saya masuk kantor sesuai aturan jam kerja	Frekuensi	1	0	13	37	19	70	283	4,04	Baik		
		%	1,4	0	18,6	52,9	27,1	100					
2.	Saya Pulang kantor sesuai aturan jam kerja	Frekuensi	1	1	11	30	27	70	291	4,16	Baik		
		%	1,4	1,4	15,7	42,9	38,6	100					
3.	Tambahan Penghasilan memberikan dorongan bagi saya untuk tidak terlambat bekerja	Frekuensi	1	1	9	40	19	70	285	4,07	Baik		
		%	1,4	1,4	12,9	57,1	27,1	100					
Nilai Rata – Rata (Mean) Kehadiran										4,09	Baik		
Beban Kerja													
4.	Saya membuat Laporan Kinerja tiap bulan berdasarkan beban kerja	Frekuensi	1	2	8	44	15	70	280	4,00	Baik		
		%	1,4	2,9	11,4	62,9	21,4	100					

No	Indikator	Ket.	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi	
			STS	TS	RR	S	SS					
Penilaian Kinerja saya berdasarkan Beban Kerja yang saya miliki												
5.	Penilaian Kinerja saya berdasarkan Beban Kerja yang saya miliki	Frekuensi	1	2	15	34	18	70	276	3,94	Baik	
		%	1,4	2,9	21,4	48,6	25,7	100				
6.	Tambah Penghasilan memberikan dorongan bagi saya untuk tidak terlambat bekerja	Frekuensi	1	1	10	38	20	70	285	4,07	Baik	
		%	1,4	1,4	14,3	54,3	28,6	100				
Nilai Rata – Rata (Mean) Beban Kerja									4,00	Baik		
Prestasi Kerja												
7.	Saya mencapai target saat bekerja menyelesaikan tugas	Frekuensi	1	3	8	39	19	70	282	4,03	Baik	
		%	1,4	4,3	11,4	55,7	27,1	100				
8.	Saya patuh bekerja sesuai prosedur yang diberikan	Frekuensi	1	3	15	35	16	70	272	3,89	Baik	
		%	1,4	4,3	21,4	50,0	22,9	100				
9.	Saya dapat menyelesaikan target secara tepat waktu	Frekuensi	4	8	26	20	12	100	238	3,40	Baik	
		%	5,7	11,4	37,1	28,6	17,1	100				

No	Indikator	Ket.	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi	
			STS	TS	RR	S	SS					
Eselon												
10.	Saya diberikan berdasarkan tingkatan jabatan struktural seorang pegawai	Frekuensi	1	3	12	35	19	70	278	3,97	Baik	
		%	1,4	4,3	17,1	50,0	27,1	100				
11.	Saya diberikan berdasarkan great tingkatan eselon	Frekuensi	1	1	13	36	19	70	281	4,01	Baik	
		%	1,4	1,4	18,6	51,4	27,1	100				
12.	Besaran TPP yang saya terima sesuai dengan eselon setiap pegawai	Frekuensi	1	1	17	27	24	70	282	4,03	Baik	
		%	1,4	1,4	24,3	38,6	34,3	100				
Nilai Rata – Rata (Mean) Eselon									4,00	Baik		
Golongan												
13.	Saya diberikan TPP berdasarkan Jenjang Pendidikan formal terahir	Frekuensi	1	0	12	30	27	70	292	4,17	Baik	
		%	1,4	0	17,1	42,9	38,6	100				
14.	Saya diberikan TPP berdasarkan tingkat besaran gaji	Frekuensi	1	1	13	35	20	70	282	4,03	Baik	
		%	1,4	1,4	18,6	50,0	28,6	100				
15.	Pemberian TPP berdasarkan golongan mendorong saya untuk meningkatkan kinerja	Frekuensi	1	0	14	32	23	70	286	4,09	Baik	
		%	1,4	0	20,0	45,7	32,9	100				
Nilai Rata – Rata (Mean) Golongan									4,10	Baik		
Total Mean Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)									3,99	Baik		

Dari tabel 4.7 diatas menggambarkan nilai rata-rata (mean) atas tanggapan responden terhadap 5 dimensi dengan 15 pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X1). Hasil tersebut dideskripsikan dalam tanggapan responden sebagai berikut :

Dimensi Kehadiran responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 4,09 yaitu kategori baik hal ini menunjukan bahwa pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mematuhi aturan jam kerja, baik saat datang maupun pulang kantor. Selain itu, adanya tambahan penghasilan juga terbukti memberikan dorongan positif bagi pegawai untuk tidak terlambat bekerja. Dengan demikian, kehadiran pegawai dapat dikatakan sudah optimal dan mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Dimensi Beban Kerja responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 4,00 yaitu kategori baik hal ini menunjukan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan beban kerja yang diberikan, termasuk dalam penyusunan laporan kinerja dan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, adanya tambahan penghasilan juga memberikan dorongan positif bagi pegawai dalam melaksanakan kewajibannya dengan lebih disiplin. Dengan demikian, beban kerja yang ada dapat dikatakan sesuai dengan kapasitas pegawai dan tidak menimbulkan hambatan yang berarti dalam pelaksanaan tugas, sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Dimensi Prestasi Kerja responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,77 yaitu kategori baik hal ini menunjukan bahwa pegawai telah berusaha menyelesaikan tugas sesuai target dan mematuhi prosedur yang ada, meskipun masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Dengan demikian, prestasi kerja pegawai secara

umum sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama pada aspek ketepatan waktu dan konsistensi pencapaian target agar kinerja organisasi dapat lebih optimal.

Dimensi Eselon responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai *mean* 4,00 yaitu kategori baik hal ini menunjukan bahwa responden pada tingkat eselon memiliki persepsi positif terhadap tugas, tanggung jawab, dan peran yang dijalankan sesuai kedudukannya dalam struktur organisasi. Artinya, pegawai eselon telah melaksanakan fungsi kepemimpinan, pengawasan, serta pengelolaan tugas dengan cukup baik sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Dimensi Golongan responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai *mean* 4,10 yaitu kategori baik hal ini menunjukan bahwa responden pada masing-masing golongan memiliki persepsi positif terhadap hak dan kewajiban yang melekat pada golongannya. Dengan kata lain, pegawai telah melaksanakan tugas sesuai jenjang golongan dengan baik, serta menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa sistem penggolongan pegawai telah berjalan sebagaimana mestinya dan turut mendukung efektivitas pencapaian kinerja organisasi.

Nilai total mean dari variabel Tambahan Penghasilan Pegawai diperoleh tanggapan responden sebesar 3,99 ini menunjukkan berada pada kategori baik, yang berarti bahwa tambahan penghasilan yang diterima pegawai dinilai sudah cukup baik dalam memberikan motivasi dan dorongan bagi mereka untuk meningkatkan kedisiplinan, menyesuaikan beban kerja, serta berupaya mencapai prestasi kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berperan positif dalam meningkatkan kinerja, meskipun masih diperlukan optimalisasi agar pengaruhnya lebih maksimal terhadap produktivitas kerja pegawai.

B. Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Hasil tabulasi interval yang diperoleh masing-masing responden dari 4 dimensi 12 pernyataan yang mengenai Fasilitas Kerja pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 4. 6
Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X2)

No	Indikator	Ket.	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean	Interprestasi		
			STS	TS	RR	S	SS						
Kelancaran Kerja													
1.	Dengan fasilitas kerja yang ada, saya dapat bekerja dengan lebih efisien.	Frekuensi	1	3	24	37	5	70	252	3,60	Baik		
		%	1,4	4,3	34,3	52,9	7,1	100					
2.	Saya jarang mengalami keterlambatan menyelesaikan pekerjaan karena kendala fasilitas.	Frekuensi	2	2	22	41	3	70	251	3,59	Baik		
		%	2,9	2,9	31,4	58,6	4,3	100					
3.	Fasilitas kerja yang tersedia memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	Frekuensi	1	4	25	35	5	70	249	3,56	Baik		
		%	1,4	5,7	35,7	50,0	7,1	100					
Nilai Rata – Rata (Mean) Kelancaran Kerja										3,58	Baik		
Kelengkapan sarana													
4.	Saya memiliki akses terhadap komputer untuk menunjang pekerjaan.	Frekuensi	2	1	29	36	2	70	245	3,50	Baik		
		%	2,9	1,4	41,4	51,4	2,9	100					
5.	Alat tulis kantor yang saya butuhkan tersedia dengan lengkap.	Frekuensi	1	4	31	31	3	70	241	3,44	Baik		
		%	1,4	5,7	44,3	44,3	4,3	100					

No	Indikator	Ket.	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi	
			STS	TS	RR	S	SS					
6.	Jaringan internet di tempat kerja saya dapat digunakan dengan lancar.	Frekuensi	2	4	35	27	2	70	233	3,33	Cukup	
		%	2,9	5,7	50,0	38,6	2,9	100				
Nilai Rata – Rata (Mean) Kelengkapan Kerja								3,42	Baik			
Tersedianya alat bantu kerja												
7.	Printer dapat digunakan dengan baik untuk mendukung pekerjaan.	Frekuensi	1	2	32	31	4	70	245	3,50	Baik	
		%	1,4	2,9	45,7	44,3	5,7	100				
8.	Mesin fotokopi mudah berfungsi dengan baik saat dibutuhkan.	Frekuensi	1	2	36	28	3	70	240	3,43	Baik	
		%	1,4	2,9	51,4	40,0	4,3	100				
9.	Scanner tersedia untuk keperluan pengarsipan digital.	Frekuensi	1	3	32	30	4	100	243	3,47	Baik	
		%	1,4	4,3	45,7	42,9	5,7	100				
Nilai Rata – Rata (Mean) Tersedianya alat bantu kerja								3,47	Baik			
Kondisi Fisik Ruang Kerja												
10.	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup untuk menunjang aktivitas kerja.	Frekuensi	1	2	36	28	3	70	240	3,43	Baik	
		%	1,4	2,9	51,4	40,0	4,3	100				
11.	Suhu ruangan (AC) membuat ruang kerja terasa sejuk	Frekuensi	1	2	44	21	2	70	231	3,30	Cukup	
		%	1,4	2,9	62,9	30,0	2,9	100				
12.	Kebersihan ruang kerja selalu terjaga setiap hari.	Frekuensi	1	4	35	25	5	70	239	3,41	Baik	
		%	1,4	5,7	50,0	35,7	7,1	100				
Nilai Rata – Rata (Mean) Kelancaran Kerja								3,38	Cukup			
Total Mean Fasilitas Kerja (X2)								3,46	Baik			

Dari tabel 4.8 diatas menggambarkan nilai rata-rata (*mean*) atas tanggapan responden terhadap 4 dimensi dengan 12 pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel Fasilitas Kerja (X2). Hasil tersebut dideskripsikan dalam tanggapan responden sebagai berikut :

Dimensi Kelancaran Kerja menunjukkan nilai mean 3,58 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah berupaya melaksanakan pekerjaan dengan cukup lancar sesuai prosedur yang ada, meskipun masih terdapat beberapa kendala. Dengan demikian, kelancaran kerja pegawai secara umum sudah baik, namun tetap diperlukan peningkatan dukungan, koordinasi, dan fasilitas kerja agar hasil kerja dapat lebih optimal serta meminimalisir hambatan dalam pelaksanaan tugas.

Dimensi Kelengkapan Sarana responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai *mean* 3,42 yaitu kategori baik hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai sarana dan prasarana kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas, meskipun belum sepenuhnya lengkap atau optimal. Dengan demikian, ketersediaan sarana kerja secara umum telah membantu kelancaran pekerjaan, namun masih perlu adanya peningkatan dan pemenuhan fasilitas agar produktivitas kerja pegawai dapat lebih maksimal.

Dimensi Tersedianya Alat bantu Kerja responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai *mean* 3,47 yaitu kategori baik hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai ketersediaan alat bantu kerja sudah cukup memadai dalam menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari, meskipun belum sepenuhnya lengkap atau modern. Dengan demikian, tersedianya alat bantu kerja dapat dikatakan cukup membantu

efektivitas dan efisiensi pegawai, namun masih diperlukan peningkatan kualitas maupun kuantitas sarana kerja agar produktivitas dan kinerja pegawai dapat lebih optimal.

Dimensi Kondisi Fisik Ruang Kerja responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai *mean* 3,38 yaitu kategori Cukup hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik ruang kerja yang ada dirasakan pegawai belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Beberapa aspek seperti tata ruang, pencahayaan, ventilasi, atau kebersihan masih perlu diperhatikan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, meskipun kondisi ruang kerja sudah cukup memadai, namun masih diperlukan peningkatan kualitas sarana fisik agar mampu menunjang kinerja pegawai secara optimal.

Nilai Total *mean* dari variabel Fasilitas Kerja diperoleh tanggapan responden sebesar 3,46 ini menunjukkan berada pada kategori baik, yang berarti bahwa secara umum fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup memadai dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang belum optimal, seperti kondisi fisik ruang kerja, kelengkapan sarana, maupun alat bantu kerja yang perlu ditingkatkan agar lebih mendukung kenyamanan, efektivitas, serta produktivitas kerja. Dengan demikian, fasilitas kerja secara keseluruhan sudah baik, namun peningkatan kualitas dan kelengkapannya tetap diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih maksimal.

C. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil tabulasi interval yang diperoleh masing-masing responden dari 5 dimensi 15 pernyataan yang mengenai Kinerja Pegawai pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 4. 7
Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Ket.	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mean	Interprestasi	
			STS	TS	RR	S	SS					
Kualitas												
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	Frekuensi	0	1	4	38	27	70	301	4,30	Sangat Baik	
		%	0	1,4	5,7	54,3	38,6	100				
2.	Saya mampu menghasilkan hasil kerja berkualitas meskipun dalam tekanan	Frekuensi	0	2	4	39	25	70	297	4,24	Sangat Baik	
		%	0	2,9	5,7	55,7	35,7	100				
3.	Hasil Kerja saya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan	Frekuensi	0	1	8	37	24	70	294	4,20	Baik	
		%	0	1,4	11,4	52,9	34,3	100				
Nilai Rata – Rata (Mean) Kualitas									4,25	Sangat Baik		
Kuantitas												
4.	Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target	Frekuensi	0	2	8	34	26	70	294	4,20	Baik	
		%	0	2,9	11,4	48,6	37,1	100				
5.	Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target	Frekuensi	0	2	4	46	18	70	290	4,14	Baik	
		%	0	2,9	5,7	65,7	25,7	100				
6.	Saya memiliki kemampuan untuk mengatur volume pekerjaan secara efisien	Frekuensi	0	1	13	33	23	70	288	4,11	Baik	
		%	0	1,4	18,6	47,1	32,9	100				
Nilai Rata – Rata (Mean) Kuantitas									4,15	Baik		
Tanggung Jawab												
7.	Saya menyelesaikan tugas saya dengan penuh tanggung jawab	Frekuensi	1	2	8	37	22	70	287	4,10	Baik	
		%	1,4	2,9	11,4	52,9	31,4	100				
8.	Saya bersedia menerima tugas meskipun dalam kondisi sulit	Frekuensi	1	2	11	37	19	70	281	4,01	Baik	
		%	1,4	2,9	15,7	52,9	27,1	100				
9.	Jika terjadi kesalahan saya tidak menyalahkan orang lain	Frekuensi	0	6	7	35	22	70	283	4,04	Baik	
		%	0	8,6	10,0	50,0	31,4	100				
Nilai Rata – Rata (Mean) Tanggung Jawab									4,05	Baik		

No	Indikator	Ket.	Alternatif Jawaban					Total	Skor	Mea n	Interpr estasi	
			STS	TS	RR	S	SS					
Kehadiran												
10.	Saya hadir tepat waktu setiap hari kerja.	Frekuensi	0	1	16	29	24	70	286	4,09	Baik	
		%	0	1,4	22,9	41,4	34,3	100				
11.	Saya disiplin dalam menggunakan waktu kerja sesuai dengan jam kantor yang ditentukan.	Frekuensi	0	0	5	38	27	70	302	4,31	Sangat Baik	
		%	0	0	7,1	54,3	36,6	100				
12.	Saya mengikuti seluruh kegiatan kedinasan sesuai jadwal.	Frekuensi	0	1	3	40	26	70	301	4,30	Sangat Baik	
		%	0	1,4	4,3	57,1	37,1	100				
Nilai Rata – Rata (Mean) Kehadiran									4,23	Sangat Baik		
Kerjasama												
13.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaanya	Frekuensi	0	1	3	47	19	70	294	4,20	Baik	
		%	0	1,4	4,3	67,1	27,1	100				
14.	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja	Frekuensi	0	2	5	45	18	70	289	4,13	Baik	
		%	0	2,9	7,1	64,3	25,7	100				
15.	Saya menyelesaikan tugas bersama rekan kerja secara efektif	Frekuensi	0	1	3	32	34	70	309	4,41	Sangat Baik	
		%	0	1,4	4,3	45,7	48,6	100				
Nilai Rata – Rata (Mean) Kerjasama									4,25	Sangat Baik		
Total Mean Kinerja Pegawai (Y)									4,18	Baik		

Dari tabel 4.8 diatas menggambarkan nilai rata-rata (*mean*) atas tanggapan responden terhadap 5 dimensi dengan 15 pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut dideskripsikan dalam tanggapan responden sebagai berikut :

Dimensi Kualitas responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai *mean* 4,25 yaitu kategori sangat baik hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu melaksanakan tugas dengan hasil kerja yang berkualitas tinggi, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Responden menilai bahwa kinerja mereka tidak hanya memenuhi target, tetapi juga memperhatikan ketelitian, kerapian, dan kesesuaian dengan prosedur yang berlaku. Dengan demikian, kualitas kerja pegawai dapat dikatakan sudah sangat baik dan menjadi salah satu kekuatan utama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dimensi Kuantitas responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai *mean* 4,15 yaitu kategori baik hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target yang ditetapkan serta dapat mengatur volume pekerjaan secara efisien. Dengan demikian, kuantitas kerja pegawai dapat dikatakan sudah baik karena sebagian besar responden menilai jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai harapan organisasi. Meskipun demikian, tetap diperlukan pengelolaan yang berkesinambungan agar pegawai mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitasnya.

Dimensi Tanggung jawab responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai *mean* 4,05 yaitu kategori baik hal ini menunjukan bahwa pegawai melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, bersedia menerima pekerjaan meskipun dalam kondisi sulit, serta tidak mudah menyalahkan orang lain ketika terjadi kesalahan. Dengan demikian, sikap tanggung jawab pegawai dapat dikatakan sudah baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi, meskipun tetap perlu ditingkatkan agar konsistensi dan profesionalisme kerja semakin optimal.

Dimensi kehadiran responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai *mean* 4,23 yaitu kategori sangat baik hal ini menunjukan bahwa pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mematuhi jam kerja, hadir tepat waktu, menggunakan waktu kerja sesuai ketentuan, serta mengikuti seluruh kegiatan kedinasan sesuai jadwal. Dengan demikian, kehadiran pegawai dapat dikatakan sudah sangat baik dan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas serta peningkatan kinerja organisasi.

Dimensi Kerjasama responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai *mean* 4,25 yaitu kategori sangat baik hal ini menunjukan bahwa pegawai memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi untuk bekerja sama dengan rekan kerja, baik dalam membantu menyelesaikan kesulitan, menjaga komunikasi yang baik, maupun melaksanakan tugas secara efektif bersama tim. Dengan demikian, kerjasama antarpegawai dapat dikatakan sudah sangat baik dan menjadi salah satu kekuatan utama dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Nilai Total *mean* dari Kinerja Pegawai diperoleh tanggapan responden sebesar 4,18 ini menunjukkan berada pada kategori baik, yang berarti bahwa pegawai telah menunjukkan kinerja yang baik, ditandai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang sesuai harapan, tanggung jawab yang tinggi, kedisiplinan dalam kehadiran, serta kerjasama yang sangat baik dengan rekan kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dikatakan sudah mendukung pencapaian tujuan organisasi, meskipun tetap diperlukan pembinaan dan peningkatan berkelanjutan agar hasil kerja yang dicapai dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan ke arah yang lebih optimal.

4.3 Analisis Model dan Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk memperoleh model regresi yang baik, Asumsi klasik ini digunakan untuk mengevaluasi terhadap model regresi linear berganda yang digunakan untuk menghasilkan nilai yang ideal, Uji ini meliputi Uji Normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4.3.1.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak (Sugiyono, 2020). Distribusi normal adalah distribusi dengan bentuk lonceng (bell shaped). Metode yang biasa digunakan dalam uji normalitas ialah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dengan dasar Keputusan Menurut Ghazali (2018:160) sebagai berikut :

1. Jika pada hasil yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Berikut merupakan hasil uji normalitas menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79205787
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.053
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel hasil diatas menunjukkan nilai sebesar 0,200, ini berarti nilai asymp sig. (2-tailed) yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.3.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2020:79) Uji multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dengan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

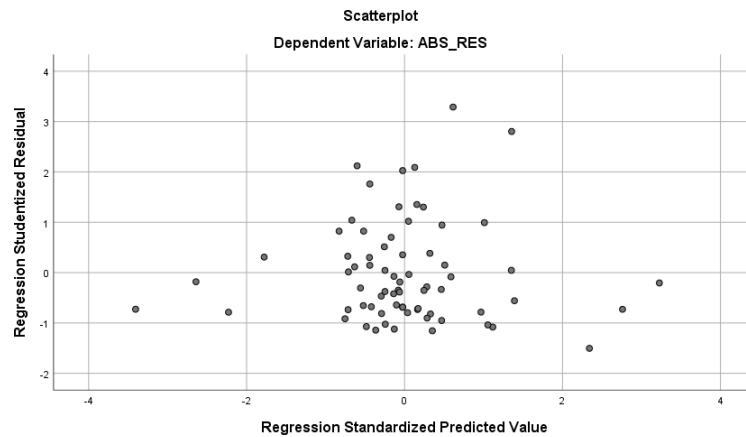
No	Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)	0,806	1,241	Non Multikolinearitas
2	Fasilitas Kerja (X2)	0,806	1,241	Non Multikolinearitas

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui besarnya nilai korelasi antara variabel bebas (independen) yang ada. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel-variabel *independen* memiliki VIF $1,241 < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,806 > 0,10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling berhubungan atau korelasi antar variabel bebas.

4.3.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bentuk uji asumsi klasik dengan tujuan untuk menguji bagaimana model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2018:137), tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot* yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan grafik *Scatterplot* dalam uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 dalam sumbu Y tersebar secara acak dengan hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini dapat

di pakai dalam memprediksi variabel dependen yang didasari pada pengaruh variabel-variabel independen.

4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui secara parsial pengaruh antara Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui pengaruh parsial antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini:

Tabel 4. 10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.755	3.621		9.046	.000
	TPP (X1)	.294	.062	.449	4.739	.000
	Fasilitas Kerja (X2)	.300	.072	.396	4.179	.000
R = 0,718 Sig. F = 0,000 R Square (R2) = 0,515 $\alpha=0,05$ Adjusted R Square = 0,501						

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y=32,755+0,294.X1+0,300.X2$$

Dimana :

$Y = \text{Kinerja Pegawai}$

$X_1 = \text{Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)}$

$X_2 = \text{Fasilitas Kerja}$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 32,755 artinya jika variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja sebesar 0 maka kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali pada penelitian ini sebesar 32,755.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,294 berarti setiap peningkatan Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,294 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,300 berarti setiap peningkatan Fasilitas Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,300 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa baik Tambahan Penghasilan Pegawai (X_1) maupun Fasilitas Kerja (X_2) sama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, semakin baik pemberian tambahan penghasilan serta semakin memadai fasilitas kerja yang diberikan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian, kedua variabel independen dalam

penelitian ini memiliki peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi baik secara simultan maupun secara parsial dari variabel independen Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) menggunakan uji F dan Uji t. Penjelasan atas kedua uji tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.3.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengidentifikasi model regresi apakah memiliki kelayakan (kuat) atau sebaliknya tidak layak (lemah) dalam menjelaskan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Berikut uji ANOVA (*Analysis of Varians*) atau Uji F penelitian di Sekretariat Kantor Bupati Morowali sebagai berikut:

Tabel 4. 11

Hasil Uji Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1055.001	2	527.500	35.620	.000 ^b
	Residual	992.199	67	14.809		
	Total	2047.200	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)

Berdasarkan Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 35,620 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

4.3.3.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1 (tambahan penghasilan pegawai) dan X2 (fasilitas kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial. Hasil uji parsial (Uji t) pada penelitian pada Sekretariat Kantor Bupati Morowali dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32.755	3.621		9.046	.000
	TPP (X1)	.294	.062	.449	4.739	.000
	Fasilitas Kerja (X2)	.300	.072	.396	4.179	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Dengan ketentuan Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apabila nilai Probabilitas signifikan $t \leq 0,05$, maka variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila Signifikan $t > 0,05$, maka variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,294, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Fasilitas Kerja (X2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,300, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen (Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.501	3.848
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan hasil uji determinasi (R^2) pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai R Square atau koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,515 yang artinya pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja

pegawai pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali adalah sebesar 51,5% sedangkan 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini. yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,718 yang artinya bahwa variabel yang diteliti yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja mempunyai hubungan kuat dengan variabel terikatnya (kinerja pegawai) sebesar 71,8%.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kantor Bupati Morowali

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja secara serempak atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat kantor bupati morowali. Penelitian ini menunjukan bahwa semakin tinggi tambahan penghasilan pegawai yang dihasilkan pegawai serta semakin baik kualitas serta lengkapnya fasilitas kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai yang ditampilkan oleh para pegawai pada sekretariat daerah kantor bupati morowali. Hasil analisis statistik membuktikan bahwa kedua variabel ini secara bersamaan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target kerja, peningkatan efisiensi, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif dilingkungan Kantor Bupati Morowali.

Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai meningkatkan semangat dan loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Sementara itu fasilitas yang lengkap dan berkualitas memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih efisien dan efektif, serta Akses terhadap peralatan kerja modern dan teknologi informasi meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam pelayanan administrasi. Ketika keduanya berjalan secara sinergis maka akan mendorong terciptanya suasana kerja yang produktif, efisien, dan kondusif. Sinergi antara keduanya berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja, serta kualitas pelayanan pegawai di lingkungan Sekretariat Kantor Bupati Morowali.

Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi positif dalam mendorong pencapaian target kerja, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif. Tambahan Penghasilan Pegawai memberikan dorongan motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi, sedangkan Fasilitas Kerja yang memadai memungkinkan pelaksanaan tugas yang lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, sinergi antara Tambahan Penghasilan Pegawai dan Fasilitas Kerja memiliki peran penting dalam peningkatan motivasi, performa kerja, serta kualitas pelayanan publik di lingkungan Sekretariat Kantor Bupati Morowali.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa TPP dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi pemberian insentif finansial dan dukungan fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja ASN. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menjelaskan bahwa motivator (seperti penghargaan/insentif) dan hygiene factors (seperti kondisi kerja) harus dipenuhi agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Pemerintah Kabupaten Morowali tidak hanya perlu fokus pada pemberian TPP sebagai motivasi finansial, tetapi juga harus memberikan perhatian serius pada pemeliharaan dan perbaikan fasilitas kerja. Kombinasi keduanya akan meningkatkan kepuasan kerja, disiplin, serta kinerja pegawai secara berkelanjutan.

4.4.2 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kantor Bupati Morowali

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tambahan penghasilan untuk pegawai Negeri Sipil yang diberikan diluar gaji pokok berdasarkan Kriteria tertentu, yang dimana bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin dalam rangka pembangunan daerah. Tambahan Penghasilan Pegawai juga merupakan salah satu bentuk tunjangan yang diberikan kepada pegawai selain gaji pokok.

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kantor bupati morowali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

tambahan penghasilan pegawai yang diperoleh pegawai sipil maka semakin baik pula kinerja pegawai pada sekretariat daerah kantor bupati morowali. Tambahan penghasilan dinilai sebagai bentuk apresiasi dan insentif atas kinerja dan tanggung jawab pegawai, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan profesional dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

Dari hasil analisis, terlihat bahwa kenaikan TPP berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Artinya, semakin besar TPP yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi pula semangat dan dedikasi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas kedinasan. Hal ini dapat disebabkan oleh meningkatnya rasa dihargai, terpenuhinya kebutuhan finansial yang berdampak pada kesejahteraan, serta adanya motivasi untuk mempertahankan kinerja yang baik demi menjaga insentif yang diperoleh. Pegawai yang merasa penghasilannya memadai cenderung lebih fokus dan produktif dalam bekerja, serta lebih berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, TPP juga berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas capaian kinerja dan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menjadi alat pengendalian dan pendorong perilaku kerja yang sesuai dengan standar organisasi. Dalam hal ini, Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali telah menunjukkan bahwa kebijakan pemberian TPP yang diterapkan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Namun demikian, efektivitas TPP dalam meningkatkan kinerja tidak hanya bergantung pada besarnya saja, tetapi juga pada mekanisme pemberian yang transparan, adil, dan berbasis kinerja nyata. Pemberian TPP yang tidak proporsional atau tidak sesuai dengan kontribusi pegawai justru dapat menimbulkan kecemburuan sosial, penurunan motivasi kerja, bahkan konflik internal dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan daerah dan pengelola kepegawaian untuk secara konsisten melakukan evaluasi terhadap kebijakan TPP agar tetap selaras dengan tujuan peningkatan kinerja aparatur.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan variabel yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, dan menjadi salah satu instrumen penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah. Optimalisasi kebijakan TPP diharapkan dapat menjadi stimulan dalam menciptakan birokrasi yang bersih, kompeten, dan melayani sesuai dengan semangat reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah.

Hasil Analisis menunjukkan bahwa seluruh dimensi Tambahan Penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali.

1. Dimensi Kehadiran

Penerapan TPP berbasis kehadiran mendorong pegawai untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Kehadiran yang baik juga mendukung efektivitas kerja tim dan kelancaran koordinasi antarbagian. Kehadiran merupakan faktor utama yang menentukan kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi

tingkat kehadiran ASN, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karena pegawai termotivasi untuk bekerja secara konsisten dan produktif demi memperoleh tambahan penghasilan yang optimal.

2. Dimensi Beban Kerja

Dimensi Beban Kerja dalam variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pemberian TPP yang mempertimbangkan besarnya tanggung jawab dan volume pekerjaan membuat pegawai merasa kompensasi yang diterima sudah sepadan dengan usaha yang dilakukan. Rasa keadilan ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki beban kerja tinggi akan berusaha meningkatkan efisiensi dan hasil kerjanya agar tetap memenuhi target, terutama karena kinerja yang baik berdampak pada besaran TPP yang diterima. Dengan demikian, semakin proporsional pemberian TPP terhadap beban kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai, karena mereka ter dorong untuk menunjukkan kinerja optimal sebagai bentuk tanggung jawab atas kompensasi yang diterima.

3. Dimensi Prestasi Kerja

Dimensi Prestasi Kerja dalam variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pemberian TPP yang didasarkan pada capaian kinerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berorientasi pada hasil. Pegawai yang menunjukkan prestasi baik memperoleh tambahan penghasilan lebih tinggi, sehingga menumbuhkan motivasi kompetitif dan

semangat berprestasi. Hasil penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali menunjukkan bahwa sistem TPP yang mempertimbangkan prestasi kerja telah meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi prestasi kerja pegawai, semakin besar pula pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja, karena mereka terdorong untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil kerja guna memperoleh penghargaan finansial melalui TPP.

4. Dimensi Eselon

Dimensi Eselon dalam variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Besaran TPP yang disesuaikan dengan tingkatan jabatan atau eselon membuat sistem kompensasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali dinilai adil dan proporsional. Pegawai pada jabatan lebih tinggi menerima tanggung jawab yang lebih besar dan memperoleh tambahan penghasilan yang sepadan. Kesesuaian antara TPP dan tingkat jabatan mendorong pegawai untuk bekerja lebih profesional serta memacu semangat bagi pegawai lain untuk meningkatkan kinerja agar berpeluang naik jabatan. Dengan demikian, sistem TPP berbasis eselon berkontribusi pada peningkatan kinerja ASN karena menciptakan rasa keadilan, tanggung jawab, dan dorongan berprestasi di lingkungan kerja.

5. Dimensi Golongan

Dimensi Golongan dalam variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Besaran TPP yang disesuaikan dengan golongan kepangkatan mencerminkan keadilan dan penghargaan atas masa

kerja serta pengalaman pegawai. Pegawai dengan golongan yang lebih tinggi biasanya memiliki tanggung jawab dan kompetensi yang lebih besar, sehingga pemberian TPP yang proporsional mampu memotivasi mereka untuk mempertahankan kinerja yang baik. Selain itu, sistem TPP berbasis golongan juga mendorong pegawai pada golongan lebih rendah untuk meningkatkan prestasi dan kompetensi agar dapat naik pangkat dan memperoleh tambahan penghasilan yang lebih tinggi. Dengan demikian, kesesuaian TPP berdasarkan golongan berperan dalam meningkatkan disiplin, semangat kerja, dan kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali. Temuan ini sesuai dengan pendapat Rivai & Sagala (2019) yang menyatakan bahwa insentif atau tunjangan kinerja dapat memberikan tambahan penghasilan sehingga pegawai lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Syam et al. (2023) yang menemukan bahwa tunjangan penghasilan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Kabupaten Jeneponto.

Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Achmad et al. (2024) dan Elviana & Febriana (2021) yang menyatakan bahwa TPP tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini kemungkinan dipengaruhi oleh perbedaan konteks instansi, sistem penilaian TPP, serta tingkat disiplin pegawai di masing-masing daerah. Pemerintah Kabupaten Morowali perlu mengoptimalkan mekanisme pemberian TPP agar lebih transparan dan berbasis kinerja nyata. Dengan

demikian, TPP benar-benar menjadi instrumen motivasi bagi ASN untuk meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab kerja.

4.4.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kantor Bupati Morowali

Fasilitas merupakan segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar dan memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan, dapat diartikan pula ialah sarana utama maupun sarana penunjang pada kantor atau perusahaan. Fasilitas berasal dari bahasa belanda yaitu “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan dan mempermudah sesuatu.

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kantor bupati morowali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia bagi pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada sekretariat daerah kantor bupati morowali

Fasilitas kerja merupakan faktor penting yang mendukung kenyamanan, efisiensi, dan efektivitas kerja dalam lingkungan organisasi. Fasilitas kerja yang dimaksud mencakup sarana dan prasarana kantor seperti ruang kerja yang memadai, peralatan kerja yang berfungsi baik, lingkungan kerja yang bersih dan rapi, serta dukungan teknologi yang relevan.

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta mengurangi hambatan-hambatan fisik maupun teknis dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi tingkat stres, dan memaksimalkan produktivitas pegawai. Sebaliknya, keterbatasan atau buruknya fasilitas kerja dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menghambat alur kerja, dan menurunkan kualitas serta kuantitas hasil kerja pegawai.

Dalam konteks Sekretariat Daerah Kantor Bupati Morowali, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan penyediaan dan pemeliharaan fasilitas kerja telah memberikan dampak positif terhadap kinerja aparatur sipil negara. Fasilitas kerja yang mendukung berperan dalam mempercepat proses pelayanan administrasi, meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih profesional dan bertanggung jawab.

Namun demikian, penting bagi organisasi untuk tidak hanya menyediakan fasilitas kerja secara kuantitatif, tetapi juga memperhatikan kualitas, kemanfaatan, dan keterbaruan fasilitas tersebut. Evaluasi berkala terhadap kondisi fasilitas kerja perlu dilakukan agar tetap relevan dengan kebutuhan pegawai dan perkembangan teknologi. Di samping itu, partisipasi aktif pegawai dalam menjaga, memelihara, dan memanfaatkan fasilitas kerja juga menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja merupakan salah satu faktor pendukung penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, dan perlu dikelola secara optimal untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Penguatan aspek fasilitas kerja menjadi bagian integral dari strategi peningkatan kualitas pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten

Morowali. Hasil Analisis menunjukan bahwa seluruh dimensi Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali.

1. Dimensi Kelancaran Kerja

Dimensi Kelancaran Kerja dalam variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Fasilitas kerja yang memadai, seperti ketersediaan peralatan kantor, jaringan internet, dan sarana komunikasi yang lancar, membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa hambatan teknis. Kondisi ini membuat proses kerja lebih cepat, efisien, dan produktif. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali menilai bahwa kelancaran fasilitas yang digunakan sangat mendukung penyelesaian tugas harian. Semakin baik fasilitas yang menunjang aktivitas kerja, semakin tinggi pula hasil dan kualitas pekerjaan yang dicapai. Dengan demikian, semakin lancar sarana dan prasarana mendukung pelaksanaan tugas, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

2. Dimensi Kelengkapan Sarana

Dimensi Kelengkapan Sarana dalam variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Ketersediaan sarana yang lengkap, seperti komputer, printer, alat tulis kantor, serta jaringan internet yang memadai, mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali menilai bahwa kelengkapan sarana kerja sangat membantu dalam meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan efisiensi pekerjaan. Dengan fasilitas yang lengkap, pegawai dapat bekerja lebih fokus dan

menghasilkan output yang lebih berkualitas. Dengan demikian, semakin lengkap sarana yang disediakan instansi, semakin tinggi pula kinerja pegawai, karena pegawai dapat bekerja secara optimal dengan dukungan fasilitas yang efisien dan fungsional.

3. Dimensi Tersedianya Alat Bantu Kerja

Dimensi Tersedianya Alat Bantu Kerja dalam variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Ketersediaan alat bantu kerja seperti komputer, printer, mesin fotokopi, dan perangkat teknologi lainnya memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali menilai bahwa alat bantu kerja yang memadai membuat aktivitas administrasi dan pelayanan publik berjalan lebih efektif. Ketika sarana pendukung mudah diakses dan berfungsi baik, pegawai dapat bekerja tanpa hambatan sehingga produktivitas meningkat. Dengan demikian, semakin baik tersedianya alat bantu kerja di lingkungan instansi, semakin tinggi pula kinerja pegawai, karena dukungan fasilitas yang memadai memungkinkan mereka bekerja lebih profesional dan produktif.

4. Kondisi Fisik Ruang Kerja

Dimensi Kondisi Fisik Ruang Kerja dalam variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Ruangan kerja yang bersih, rapi, memiliki pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, serta suhu ruangan yang nyaman membuat pegawai lebih fokus dan bersemangat dalam bekerja. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali menilai bahwa kondisi ruang kerja yang nyaman

mendukung kelancaran aktivitas dan mengurangi tingkat kelelahan. Lingkungan fisik yang tertata baik juga meningkatkan konsentrasi dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, semakin baik kondisi fisik ruang kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang nyaman membantu mereka bekerja dengan optimal dan produktif.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat teori Shaffira & Suratman (2024) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat memperlancar pelaksanaan tugas, meningkatkan kenyamanan, serta menciptakan efisiensi kerja. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Oktavia (2021) di Kabupaten Nganjuk dan Rahmawati & Firman (2023) di Kabupaten Kepulauan Selayar yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan menjadi faktor dominan.

Implikasi praktis yang dapat diterapkan ialah Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali perlu memastikan ketersediaan fasilitas kerja yang berkualitas, baik dari segi sarana fisik (ruang kerja, peralatan kantor, jaringan internet, AC, dan sistem pendukung lainnya) maupun prasarana penunjang (ruang arsip, area pelayanan, dan perangkat teknologi). Pemeliharaan rutin harus dilakukan untuk mencegah kerusakan dan memastikan fasilitas selalu dalam kondisi optimal. Optimalisasi fasilitas kerja harus ditempatkan sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kualitas pelayanan publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali. Fasilitas yang modern, lengkap, dan

terpelihara akan mempercepat proses pelayanan administrasi, meningkatkan kepuasan masyarakat, serta memperkuat citra profesionalisme ASN.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali.
2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali.
3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diberikan saran sebagai berikut :

1. Penulis Menyarankan agar instansi meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan tepat waktu dengan memberikan pembagian tugas yang lebih proporsional, memperkuat pengawasan kinerja, serta meningkatkan kemampuan manajemen waktu pegawai agar target kerja dapat dicapai secara lebih optimal.

2. Disarankan agar instansi melakukan perawatan dan pengaturan ulang sistem pendingin ruangan (AC) secara berkala agar suhu ruang kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai.
3. Disarankan agar instansi memberikan dukungan yang lebih memadai kepada pegawai dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat sulit, seperti melalui pendampingan, bimbingan teknis, atau peningkatan kompetensi, sehingga kesiapan pegawai dalam menerima tugas berat dapat meningkat dan tanggung jawab kerja dapat terlaksana secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Hidayat, M., & Sarifuddin. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), 238–249.
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suryanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95.
- Elviana, P., & Febriana, A. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 58–65.
- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. S. (2021). *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. RajaGrafindo Persada.
- Hartina, Rossanty, N. P. E., & Murad, M. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelindo Iv Pantoloan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(2), 192–202.
- Islam, A. N., Ibrahim, A. I., & Wirastuti, W. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Wosu Kecamatan Bungku Barat. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(4), 2049–2056.
- Islianty, N. R., & Wirastuti, W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2121–2130.
- Lupiyoadi, R. (2019). *Manajemen Pemasaran Jasa (Teori dan Praktik)*. Salemba Empat.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2019). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 12(1), 1–9.
- Nurhanispa, N., Azis, I., & Wirastuti, W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bimatarung Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 6(1), 32–41.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46.
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Peraturan Perundang-undangan. (2013). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.
- Peraturan Perundang-undangan. (2019). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*. Pemerintah Pusat.
- Peraturan Perundang-undangan. (2024). *Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Morowali Nomor 8 Tahun 2024 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah*. Pemerintah Pusat.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1–10.
- Rahmawati, R., & Firman, A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel ...*, 4(April), 299–309.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Sari, C. I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(5), 2129–2139.
- Shaffira, A. I., & Suratman, A. M. (2024). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efisiensi Tempat Kerja untuk Mengoptimalkan Alur Kerja Karyawan. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Suyanto, B. (2021). *Sosiologi Ekonomi : Kapitalisme dan Konsumsi di Era Masyarakat Post-Modernisme*. Kencana.
- Syam, A., Maryadi, M., & D, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 58–68. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i1.2355>
- Umbeang, F., Rorong, A., & Plangiten, N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94).
- Widodo, S. E. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01), 30–41.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (ASN) PADA SEKRETARIAT DAERAH KANTOR BUPATI MOROWALI

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bapak/Ibu/ Pegawai Kantor Bupati Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali

Dengan Hormat

Perkenankan saya Mahasiswi Jurusan Manajemen Program Studi Diluar Kampus Utama Universitas Tadulako Morowali yang saat ini melakukan penelitian guna penyelesaian Tugas Akhir, meminta sedikit waktu luang Bapak/Ibu yang sangat berharga untuk membantu mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan bagian dari penelitian saya dalam rangka menyelesaikan program Studi Strata 1 (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.

Saya sangat berharap bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk menjawab semua pertanyaan dengan benar dan jujur sesuai dengan kenyataannya. Seluruh informasi yang anda berikan dalam kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya karena hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Atas bantuan, serta kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini maka saya ucapkan banyak terimakasih semoga anda sukses selalu dalam segala aktivitas.

Wassalam.

Hormat Saya

ROKHATUL JANA
C204 21 027

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon mengisi data responden terlebih dahulu dengan melingkari (O) sesuai dengan kriteria yang anda miliki. Jika tidak ada kolom pilihan, mohon untuk tetap diisi.
2. Mohon memberi tanda centang (✓) pada pertanyaan yang anda anggap paling sesuai
3. Setelah mengisi kuesioner ini mohon dapat memberi kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
4. Keterangan alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. SS = Sangat Setuju (5)
 - b. S = Setuju (4)
 - c. RR = Ragu-ragu (3)
 - d. TS = Tidak Setuju (2)
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

B. DATA RESPONDEN

1. Usia : a. 20-25 b. 25-35 c. 35-45 d. 46-60
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA/SMK
 - b. D1, D3
 - c. S1,
 - d. S2
 - e. S3
4. Lama Bekerja : a. < 1 Tahun b. 1-5 Tahun c. 6-10 Tahun d. 11-15 Tahun
e. > 15 Tahun

A. VARIABEL TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X1)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		SKOR				
Kehadiran		5	4	3	2	1
1.	Saya masuk kantor sesuai aturan jam kerja					
2.	Saya Pulang kantor sesuai aturan jam kerja					
3.	Tambahan Penghasilan memberikan dorongan bagi saya untuk tidak terlambat bekerja					
Beban Kerja		5	4	3	2	1
4.	Saya membuat Laporan Kinerja tiap bulan berdasarkan beban kerja					
5.	Penilaian Kinerja saya berdasarkan Beban Kerja yang saya miliki					
6.	Saya dijatuhi hukuman bila tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan					
Prestasi Kerja		5	4	3	2	1
7.	Saya mencapai target saat bekerja menyelesaikan tugas					
8.	Saya patuh bekerja sesuai prosedur yang diberikan					
9.	Saya dapat menyelesaikan target secara tepat waktu					
Eselon		5	4	3	2	1
10.	Saya diberikan berdasarkan tingkatan jabatan struktural seorang pegawai					
11.	Saya diberikan berdasarkan great tingkatan eselon					
12.	Besaran TPP yang saya terima sesuai dengan eselon setiap pegawai					
Golongan		5	4	3	2	1
13.	Saya diberikan TPP berdasarkan Jenjang Pendidikan formal terahir					
14.	Saya diberikan TPP berdasarkan tingkat besaran gaji					
15.	Pemberian TPP berdasarkan golongan mendorong saya untuk meningkatkan kinerja					

B. FASILITAS KERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		SKOR				
Kelancaran Kerja		5	4	3	2	1
1.	Dengan fasilitas kerja yang ada, saya dapat bekerja dengan lebih efisien.					
2.	Saya jarang mengalami keterlambatan menyelesaikan pekerjaan karena kendala fasilitas.					
3.	AkFasilitas kerja yang tersedia memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Kelengkapan Sarana		5	4	3	2	1
4.	Saya memiliki akses terhadap komputer untuk menunjang pekerjaan.					
5.	Alat tulis kantor yang saya butuhkan tersedia dengan lengkap.					
6.	Jaringan internet di tempat kerja saya dapat digunakan dengan lancar.					
Tersedianya Alat Bantu Kerja		5	4	3	2	1
7.	Printer dapat digunakan dengan baik untuk mendukung pekerjaan.					
8.	Mesin fotokopi mudah berfungsi dengan baik saat dibutuhkan.					
9.	Scanner tersedia untuk keperluan pengarsipan digital.					
Kondisi Fisik Ruang Kerja		5	4	3	2	1
10.	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup untuk menunjang aktivitas kerja.					
11.	Suhu ruangan (AC) membuat ruang kerja terasa sejuk					
12.	Kebersihan ruang kerja selalu terjaga setiap hari.					

C. KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		SKOR				
Kualitas		5	4	3	2	1
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
2.	Saya mampu menghasilkan hasil kerja berkualitas meskipun dalam tekanan					
3.	Hasil Kerja saya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan					
Kuantitas		5	4	3	2	1
4.	Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target					
5.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target waktu					
6.	Saya memiliki kemampuan untuk mengatur volume pekerjaan secara efisien					
Tanggung Jawab		5	4	3	2	1
7.	Saya menyelesaikan tugas saya dengan penuh tanggung jawab					
8.	Saya bersedia menerima tugas meskipun dalam kondisi sulit					
9.	Jika terjadi kesalahan saya tidak menyalahkan orang lain					
Kehadiran		5	4	3	2	1
10.	Saya hadir tepat waktu setiap hari kerja.					
11.	Saya disiplin dalam menggunakan waktu kerja sesuai dengan jam kantor yang ditentukan.					
12.	Saya mengikuti seluruh kegiatan kedinasan sesuai jadwal.					
Kerjasama		5	4	3	2	1
13.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaanya					
14.	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
15.	Saya menyelesaikan tugas bersama rekan kerja secara efektif					

LAMPIRAN 2

HASIL UJI INSTRUMEN PRA-PENELITIAN

Hasil uji validitas dan reliabel Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)

Correlations

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	15

Hasil uji validitas dan reliabel Variabel Fasilitas Kerja (X2)

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Fasilitas Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.429*	.482**	0.324	0.221	0.150	0.342	0.321	0.347	0.128	.451*	0.269	.544**
	Sig. (2-tailed)		0.018	0.007	0.081	0.241	0.429	0.064	0.084	0.060	0.501	0.012	0.151	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.429*	1	.581**	.435*	0.319	.415*	.530**	.588**	0.325	0.259	0.303	.388*	.701**
	Sig. (2-tailed)	0.018		0.001	0.016	0.086	0.023	0.003	0.001	0.080	0.167	0.104	0.034	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.482**	.581**	1	.540**	0.097	.427*	.429*	.535**	.507**	0.224	.578**	.472**	.737**
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.001		0.002	0.611	0.019	0.018	0.002	0.004	0.234	0.001	0.009	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	0.324	.435*	.540**	1	0.329	.500**	.577**	.604**	.435*	0.315	.463**	.401*	.765**
	Sig. (2-tailed)	0.081	0.016	0.002		0.076	0.005	0.001	0.000	0.016	0.091	0.010	0.028	0.000

X2.11	Pearson Correlation	.451*	0.303	.578**	.463**	-0.107	0.223	.414*	0.178	.546**	.514**	1	0.336	.612**
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.104	0.001	0.010	0.573	0.235	0.023	0.346	0.002	0.004		0.070	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	0.269	.388*	.472**	.401*	0.228	.464**	0.355	0.302	.456*	.389*	0.336	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	0.151	0.034	0.009	0.028	0.226	0.010	0.054	0.105	0.011	0.034	0.070		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.544**	.701**	.737**	.765**	.460*	.718**	.729**	.684**	.742**	.604**	.612**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.000	0.000	0.011	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

Cases	Valid	N		%
		30	100.0	
	Excluded ^a	0	.0	
	Total	30	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	12

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hasil uji validitas dan reliabel Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations															
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.437*	.429*	0.312	.486**	0.235	.429*	0.278	0.235	.439*	0.119	0.090	.610**	.471**	-0.008	.592**
	Sig. (2-tailed)		0.016	0.018	0.094	0.006	0.212	0.018	0.138	0.212	0.015	0.532	0.635	0.000	0.009	0.967	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.437*	1	0.312	0.204	.431*	0.134	.396*	0.256	0.289	.447*	0.355	0.143	.410*	0.319	0.051	.577**
	Sig. (2-tailed)	0.016		0.093	0.281	0.017	0.480	0.030	0.172	0.122	0.013	0.055	0.450	0.025	0.086	0.790	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.429*	0.312	1	.465**	0.249	0.287	.398*	0.170	0.177	0.260	.444*	0.157	0.198	.396*	0.269	.544**
	Sig. (2-tailed)	0.018	0.093		0.010	0.185	0.124	0.030	0.368	0.350	0.165	0.014	0.408	0.294	0.030	0.151	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	0.312	0.204	.465**	1	0.214	.472**	0.238	0.113	0.264	.384*	0.338	0.238	0.295	0.165	0.285	.523**
	Sig. (2-tailed)	0.094	0.281	0.010		0.257	0.009	0.205	0.553	0.159	0.036	0.068	0.205	0.113	0.385	0.127	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.486**	.431*	0.249	0.214	1	0.258	.681**	.408*	.456*	.407*	0.114	0.141	.400*	0.356	0.126	.615**

	Sig. (2-tailed)	0.006	0.017	0.185	0.257		0.169	0.000	0.025	0.011	0.026	0.549	0.459	0.029	0.054	0.506	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	0.235	0.134	0.287	.472**	0.258	1	0.287	.428*	.595**	0.360	0.329	.398*	0.098	0.297	0.297	.580**
	Sig. (2-tailed)	0.212	0.480	0.124	0.009	0.169		0.124	0.018	0.001	0.051	0.076	0.029	0.605	0.111	0.111	0.001
Y.7	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.429*	.396*	.398*	0.238	.681**	0.287	1	0.359	.619**	.549**	.444*	.398*	.693**	.652**	.396*	.790**
Y.8	Sig. (2-tailed)	0.018	0.030	0.030	0.205	0.000	0.124		0.051	0.000	0.002	0.014	0.030	0.000	0.000	0.030	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	0.278	0.256	0.170	0.113	.408*	.428*	0.359	1	.601**	0.192	0.265	.643**	0.285	.629**	.529**	.652**
	Sig. (2-tailed)	0.138	0.172	0.368	0.553	0.025	0.018	0.051		0.000	0.310	0.156	0.000	0.127	0.000	0.003	0.000
Y.10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.235	0.289	0.177	0.264	.456*	.595**	.619**	.601**	1	.448*	.523**	.508**	.439*	.414*	.414*	.741**
Y.11	Sig. (2-tailed)	0.212	0.122	0.350	0.159	0.011	0.001	0.000	0.000		0.013	0.003	0.004	0.015	0.023	0.023	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.439*	.447*	0.260	.384*	.407*	0.360	.549**	0.192	.448*	1	.575**	0.067	.403*	.433*	0.126	.660**
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.013	0.165	0.036	0.026	0.051	0.002	0.310	0.013		0.001	0.723	0.027	0.017	0.506	0.000
Y.11	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	0.119	0.355	.444*	0.338	0.114	0.329	.444*	0.265	.523**	.575**	1	0.338	.369*	.381*	0.269	.626**
	Sig. (2-tailed)	0.532	0.055	0.014	0.068	0.549	0.076	0.014	0.156	0.003	0.001		0.068	0.045	0.038	0.150	0.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	0.090	0.143	0.157	0.238	0.141	.398*	.398*	.643**	.508**	0.067	0.338	1	.446*	.524**	.524**	.579**
	Sig. (2-tailed)	0.635	0.450	0.408	0.205	0.459	0.029	0.030	0.000	0.004	0.723	0.068		0.014	0.003	0.003	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.13	Pearson Correlation	.610**	.410*	0.198	0.295	.400*	0.098	.693**	0.285	.439*	.403*	.369*	.446*	1	.596**	0.333	.685**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.025	0.294	0.113	0.029	0.605	0.000	0.127	0.015	0.027	0.045	0.014		0.001	0.072	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.14	Pearson Correlation	.471**	0.319	.396*	0.165	0.356	0.297	.652**	.629**	.414*	.433*	.381*	.524**	.596**	1	.593**	.752**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.086	0.030	0.385	0.054	0.111	0.000	0.000	0.023	0.017	0.038	0.003	0.001		0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.15	Pearson Correlation	-0.008	0.051	0.269	0.285	0.126	0.297	.396*	.529**	.414*	0.126	0.269	.524**	0.333	.593**	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	0.967	0.790	0.151	0.127	0.506	0.111	0.030	0.003	0.023	0.506	0.150	0.003	0.072	0.001		0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.592**	.577**	.544**	.523**	.615**	.580**	.790**	.652**	.741**	.660**	.626**	.579**	.685**	.752**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.002	0.003	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	15

LAMPIRAN 3
TABULASI DATA PENELITIAN

VARIABEL TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total X1
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	45
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	67
5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	61
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	59
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	47
3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	61
4	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	61
4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	66
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	62
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	71
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	67
4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	70
3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	61
4	4	4	4	5	3	2	3	3	5	4	3	3	5	3	55
3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	54
5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	62
4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	55
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	65
4	5	4	3	3	3	3	4	2	4	5	4	5	4	5	58
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	67
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	64
3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	50
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	69
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	65
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	5	66
3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	59
5	5	5	4	4	4	2	3	1	3	4	5	5	5	5	60
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	65
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	68
4	4	5	4	4	5	4	2	1	4	4	5	4	4	4	58
4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	5	59

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total X1
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	66
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	59
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	61
4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	56
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	66
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60
5	5	4	4	3	5	5	3	2	5	4	5	5	4	5	64
4	5	5	5	4	4	5	4	2	3	3	3	4	5	5	61
4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	64
4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4	52
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	64
5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	5	4	60
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	55
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	62
5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4	5	64
4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	5	50
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	5	4	2	3	4	4	2	2	2	5	5	4	4	5	55
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	61
5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	62
4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	58
4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	62
4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	62
5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	59
4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	61
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	63
4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	63
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	61

VARIABEL FASILITAS KERJA (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total X2
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	55
4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	44
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	33
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	45
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	45
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	45
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	33
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	44
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	38
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	40
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	43
5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	45
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	45
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	45
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	45
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	43

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total X2
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	42
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	39
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	41
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	43
3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	42
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	21
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25
2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	33
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	45
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	42
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	42

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total Y
5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	55
5	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	61
5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	66
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	65
2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	38
5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	62
4	4	3	4	4	5	5	4	2	5	3	4	4	4	4	59
4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	67
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	68
4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	63
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	67
5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	64
3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	63
5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	67
5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	67
5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	64
4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	62
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	67
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	63
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	65
3	3	4	3	4	3	1	1	4	4	3	3	4	3	4	47
5	5	5	5	5	3	2	2	4	3	5	5	5	3	5	62
3	4	3	4	4	5	4	2	2	3	4	3	3	4	4	52
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	69
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	64
5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	69
5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	5	4	5	4	5	63
4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	62
5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	71
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	67

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total Y
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	59
4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	58
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	71
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	67
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	66
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	65
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	70
4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	55
4	2	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	62
4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	66
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	68
4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	61
3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	66
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	65
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	65
5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	64
5	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4	56
4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	5	4	4	5	4	57
4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	62
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	68
4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	61
5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	63
5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	65
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	68
5	5	4	4	5	2	3	3	3	5	4	5	5	4	4	61
4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	62

LAMPIRAN 4

FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN

FREKUESNI TANGGAPAN RESPONDEN

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	13	18.6	18.6	20.0
	Setuju	37	52.9	52.9	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	2.9
	Kurang Setuju	11	15.7	15.7	18.6
	Setuju	30	42.9	42.9	61.4
	Sangat Setuju	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	2.9
	Kurang Setuju	9	12.9	12.9	15.7
	Setuju	40	57.1	57.1	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.3
	Kurang Setuju	8	11.4	11.4	15.7
	Setuju	44	62.9	62.9	78.6
	Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.3
	Kurang Setuju	15	21.4	21.4	25.7
	Setuju	34	48.6	48.6	74.3
	Sangat Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	2.9
	Kurang Setuju	10	14.3	14.3	17.1
	Setuju	38	54.3	54.3	71.4
	Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	8	11.4	11.4	17.1
	Setuju	39	55.7	55.7	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	15	21.4	21.4	27.1
	Setuju	35	50.0	50.0	77.1
	Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Tidak Setuju	8	11.4	11.4	17.1
	Kurang Setuju	26	37.1	37.1	54.3
	Setuju	20	28.6	28.6	82.9
	Sangat Setuju	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	12	17.1	17.1	22.9
	Setuju	35	50.0	50.0	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	2.9
	Kurang Setuju	13	18.6	18.6	21.4
	Setuju	36	51.4	51.4	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	2.9
	Kurang Setuju	17	24.3	24.3	27.1
	Setuju	27	38.6	38.6	65.7
	Sangat Setuju	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	12	17.1	17.1	18.6
	Setuju	30	42.9	42.9	61.4
	Sangat Setuju	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	2.9
	Kurang Setuju	13	18.6	18.6	21.4
	Setuju	35	50.0	50.0	71.4
	Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	14	20.0	20.0	21.4
	Setuju	32	45.7	45.7	67.1
	Sangat Setuju	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	24	34.3	34.3	40.0
	Setuju	37	52.9	52.9	92.9
	Sangat Setuju	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	5.7
	Kurang Setuju	22	31.4	31.4	37.1
	Setuju	41	58.6	58.6	95.7
	Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	7.1
	Kurang Setuju	25	35.7	35.7	42.9
	Setuju	35	50.0	50.0	92.9
	Sangat Setuju	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	4.3
	Kurang Setuju	29	41.4	41.4	45.7
	Setuju	36	51.4	51.4	97.1
	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	7.1
	Kurang Setuju	31	44.3	44.3	51.4
	Setuju	31	44.3	44.3	95.7
	Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	8.6
	Kurang Setuju	35	50.0	50.0	58.6
	Setuju	27	38.6	38.6	97.1
	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.3
	Kurang Setuju	32	45.7	45.7	50.0
	Setuju	31	44.3	44.3	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.3
	Kurang Setuju	36	51.4	51.4	55.7
	Setuju	28	40.0	40.0	95.7
	Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	32	45.7	45.7	51.4
	Setuju	30	42.9	42.9	94.3
	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.3
	Kurang Setuju	36	51.4	51.4	55.7
	Setuju	28	40.0	40.0	95.7
	Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.3
	Kurang Setuju	44	62.9	62.9	67.1
	Setuju	21	30.0	30.0	97.1
	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	7.1
	Kurang Setuju	35	50.0	50.0	57.1
	Setuju	25	35.7	35.7	92.9
	Sangat Setuju	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	4	5.7	5.7	7.1
	Setuju	38	54.3	54.3	61.4
	Sangat Setuju	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	4	5.7	5.7	8.6
	Setuju	39	55.7	55.7	64.3
	Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	8	11.4	11.4	12.9
	Setuju	37	52.9	52.9	65.7
	Sangat Setuju	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	8	11.4	11.4	14.3
	Setuju	34	48.6	48.6	62.9
	Sangat Setuju	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	4	5.7	5.7	8.6
	Setuju	46	65.7	65.7	74.3
	Sangat Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	13	18.6	18.6	20.0
	Setuju	33	47.1	47.1	67.1
	Sangat Setuju	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.3
	Kurang Setuju	8	11.4	11.4	15.7
	Setuju	37	52.9	52.9	68.6
	Sangat Setuju	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.3
	Kurang Setuju	11	15.7	15.7	20.0
	Setuju	37	52.9	52.9	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Kurang Setuju	7	10.0	10.0	18.6
	Setuju	35	50.0	50.0	68.6
	Sangat Setuju	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	16	22.9	22.9	24.3
	Setuju	29	41.4	41.4	65.7
	Sangat Setuju	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Setuju	38	54.3	54.3	61.4
	Sangat Setuju	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Setuju	40	57.1	57.1	62.9
	Sangat Setuju	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Setuju	47	67.1	67.1	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	5	7.1	7.1	10.0
	Setuju	45	64.3	64.3	74.3
	Sangat Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Setuju	32	45.7	45.7	51.4
	Sangat Setuju	34	48.6	48.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	70	1	5	4.04	.770
X1.2	70	1	5	4.16	.845
X1.3	70	1	5	4.07	.767
X1.4	70	1	5	4.00	.761
X1.5	70	1	5	3.94	.849
X1.6	70	1	5	4.07	.786
X1.7	70	1	5	4.03	.834
X1.8	70	1	5	3.89	.860
X1.9	70	1	5	3.40	1.082
X1.10	70	1	5	3.97	.868
X1.11	70	1	5	4.01	.807
X1.12	70	1	5	4.03	.884
X1.13	70	1	5	4.17	.816
X1.14	70	1	5	4.03	.816
X1.15	70	1	5	4.09	.812
X2.1	70	1	5	3.60	.750
X2.2	70	1	5	3.59	.752
X2.3	70	1	5	3.56	.773
X2.4	70	1	5	3.50	.717
X2.5	70	1	5	3.44	.735
X2.6	70	1	5	3.33	.756
X2.7	70	1	5	3.50	.717
X2.8	70	1	5	3.43	.693
X2.9	70	1	5	3.47	.737
X2.10	70	1	5	3.43	.693
X2.11	70	1	5	3.30	.645
X2.12	70	1	5	3.41	.771
Y.1	70	2	5	4.30	.645
Y.2	70	2	5	4.24	.690
Y.3	70	2	5	4.20	.694
Y.4	70	2	5	4.20	.754
Y.5	70	2	5	4.14	.643
Y.6	70	2	5	4.11	.753
Y.7	70	1	5	4.10	.819
Y.8	70	1	5	4.01	.825
Y.9	70	2	5	4.04	.875
Y.10	70	2	5	4.09	.794
Y.11	70	3	5	4.31	.603
Y.12	70	2	5	4.30	.622
Y.13	70	2	5	4.20	.580
Y.14	70	2	5	4.13	.658
Y.15	70	2	5	4.41	.648
Valid N (listwise)	70				

LAMPIRAN 5
UJI ASUMSI KLASIK

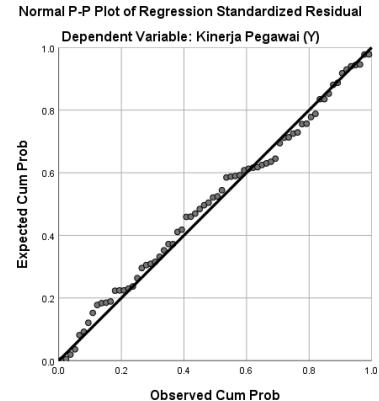
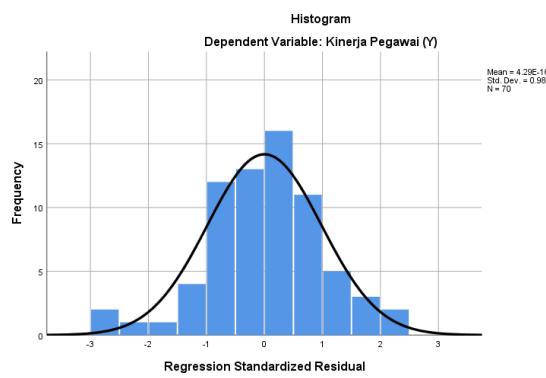
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

N	70
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.79205787
Most Extreme Differences	
Absolute	.060
Positive	.053
Negative	-.060
Test Statistic	.060
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.755	3.621		9.046	.000		
	Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)	.294	.062	.449	4.739	.000	.806	1.241
	Fasilitas Kerja (X2)	.300	.072	.396	4.179	.000	.806	1.241

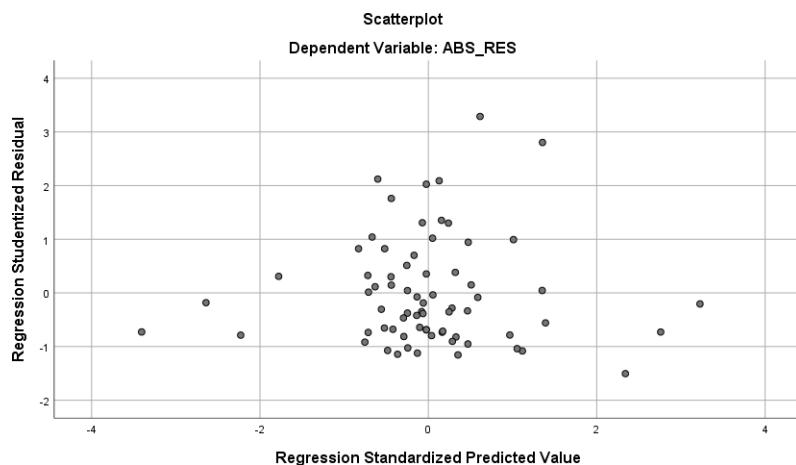
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.511	2.267		1.990	.051
	Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)	.016	.039	.054	.405	.687
	Fasilitas Kerja (X2)	-.061	.045	-.183	-1.361	.178

a. Dependent Variable: ABS_RES



LAMPIRAN 6

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA DAN UJI

HIPOTESIS

UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	32.755	3.621		9.046	.000
Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)	.294	.062	.449	4.739	.000
Fasilitas Kerja (X2)	.300	.072	.396	4.179	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	32.755	3.621		9.046	.000
Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)	.294	.062	.449	4.739	.000
Fasilitas Kerja (X2)	.300	.072	.396	4.179	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1055.001	2	527.500	35.620	.000 ^b
Residual	992.199	67	14.809		
Total	2047.200	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R2)

Model Summary^b

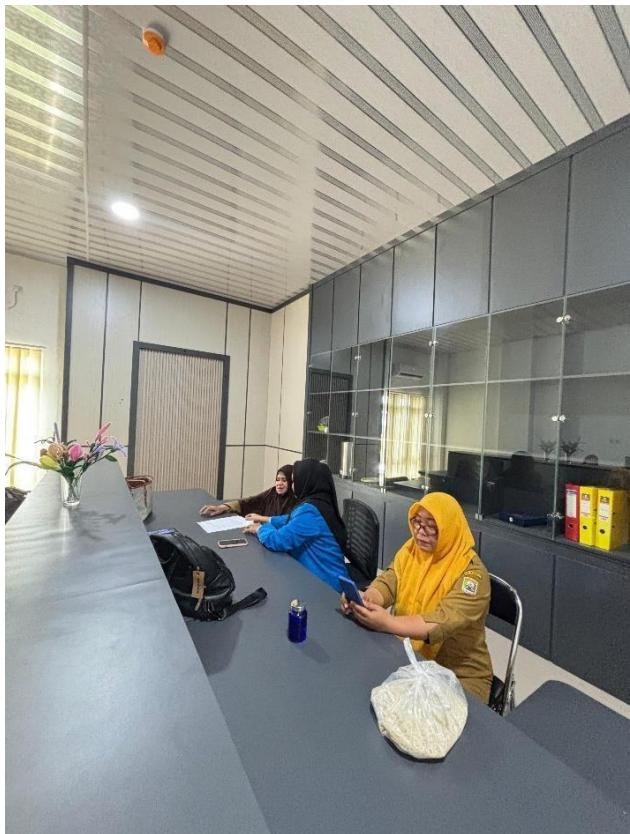
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.501	3.848

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

LAMPIRAN 7
DOKUMENTASI





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : ROKHATUL JANAH
Nim : C 204 21 027
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program studi : S-1 Manajemen Kampus Kab. Morowali
Tempat, Tanggal Lahir : Purbalingga, 17 Agustus 1996
Agama : Islam
Alamat : Desa Lanona, Kec. Bungku Tengah, Kab. Morowali
Email : rokhatuljanah96@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Narwanto
Ibu : Wenti

Riwayat Pendidikan

1. MI Muhammadiyah Losari Rembang
2. SMP Negeri 3 Bungku Tengah
3. SMK Negeri 1 Bungku Barat
4. Universitas Tadulako – Palu Sulawesi Tengah

“Hidup Bukan saling mendahului, Bermimpilah sendiri-sendiri”