

SKRIPSI

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PASANGKAYU SULAWESI BARAT



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna Memperoleh gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi S1 Manajemen

Oleh:

DEWI SINTA

C 201 21 159

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN S1
UNIVERSITAS TADULAKO
PALU**

2025

UNDERGRADUATE THESIS

THE INFLUENCE OF PERFORMANCE ALLOWANCES AND WORK ACHIEVEMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT THE PASANGKAYU SUB-DISTRICT OFFICE WEST SULAWESI



Submitted as a Partial Fulfillment of the Requirements for Bachelor Degree
to Management Study Program

By:

DEWI SINTA
C 201 21 159

MANAGEMENT STUDY PROGRAM
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
TADULAKO UNIVERSITY

PALU
2025



HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PASANGKAYU SULAWESI BARAT

Diajukan oleh:

DEWI SINTA
C 201 21 159

Menyetujui,
Pembimbing

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S1 Manajemen

Harnida Wahyuni Adda, SE, MA, Ph.D
NIP. 197503192000032001

Harnida Wahyuni Adda, SE, MA, Ph.D
NIP.197503192000032001

**HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI**

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN PASANGKAYU SULAWESI BARAT**

Diajukan oleh :

DEWI SINTA
C 201 21 159

Diterima oleh Panitia Ujian Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako
sebagai salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen
Pada Hari/Tanggal, Senin, 27 Oktober 2025

Disahkan Oleh:

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tadulako**

Prof. Wahyuningih., S.E, M.Sc, Ph.D
NIP: 19721210 200604 2 002

Panitia Ujian Skripsi :

Tanda tangan

Ketua : Harnida Wahyuni Adda, SE., MA., Ph.D., CHRP

.....

Pengaji Utama : Dr. Andi Indriani Ibrahim, SE., MM

Andi
.....

Pengaji Anggota : Muhammad Ega Nugraha, SE., MM

Ega
.....

PERNYATAAN KARYA OTENTIK

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dewi Sinta
No. Stambuk : C201 21 159
Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat

Menyatakan:

1. Naskah Skripsi dengan judul tersebut diatas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber Pustaka sesuai dengan panduan yang berlaku.
2. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis Skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Tadulako.

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksa. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Palu, 10 Desember 2025



C20121159

ABSTRAK

Dewi Sinta C20121159 Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Dibimbing oleh Harnida Wahyuni Adda.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Kinerja dan Prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang kemudian diolah menggunakan SPSS. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja dan Prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Tunjangan Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat dan Prestasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat.

Kata Kunci : Tunjangan Kinerja, Prestasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Dewi Sinta C20121159 The Influence of Performance Allowances and Work Achievement on Employee Performance at the Pasangkayu District Office, West Sulawesi. Supervised by Harnida Wahyuni Adda.

The purpose of this study is to determine the effect of Performance Allowance and Work Achievement on employee performance at the Pasangkayu District Office, West Sulawesi. The type of research used is quantitative descriptive research. The population of this study was all employees of the Pasangkayu District Office, West Sulawesi. The sampling technique in this study used Purposive Sampling Technique with a total of 40 respondents. The data collection technique used was a questionnaire which was then processed using SPSS. The scale used in this study was the Likert Scale with data analysis using Multiple Linear Regression. The results of the study indicate that Performance Allowance and Work Achievement simultaneously have a significant effect on Employee Performance at the Pasangkayu District Office, West Sulawesi. Performance Allowance partially has a significant effect on Employee Performance at the Pasangkayu District Office, West Sulawesi and Work Achievement partially has no significant effect on Employee Performance at the Pasangkayu District Office, West Sulawesi.

Keywords: Performance Allowance, Work Performance, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi rabbil 'alamin, puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan taufiq, hidayah rahmat dan kekuatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako. Selama penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat dan saran serta kerjasama dari berbagai pihak serta do'a yang dikabulkan dan berkat Allah SWT, sehingga segala hambatan dapat diatasi dengan baik dan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati yang tulus peneliti persembahkan kepada sosok yang begitu luar biasa dan tersayang yaitu kedua orang tua saya Bapak **Anwar** dan Ibu **Inar**. Yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dan do'a serta pengorbanan, baik itu materi, tenaga dan masih banyak lagi yang tak ternilai harganya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Serta ucapan terima kasih juga kepada Ibu **Auliah Yaumil** Selaku tante penulis yang selalu memberikan motivasi kepada penulis, memberikan dukungan moral maupun material terhadap penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti juga banyak mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Ibu **Harnida Wahyuni Adda, S.E., MA., Ph.D** . Sebagai pembimbing yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, motivasi, arahan dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun

skripsi. Terima kasih banyak kepada Ibu **Dr. Andi Indriani Ibrahim, SE., MM** sebagai dosen pembahas utama yang telah bersedia menguji dan banyak memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi ini dan juga terima kasih kepada Bapak **Mohammad Ega Nugraha, SE., MM** sebagai sekretaris penguji yang telah bersedia menguji dan banyak memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini tentu juga tidak terlepas dari keterlibatan berbagai pihak yang telah membantu, mendukung dan memberikan saran. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. Amar, ST., MT., IPU., ASEAN Eng.**, Rektor Universitas Tadulako
2. Ibu **Prof. Wahyuningsih, SE, M.Si., Ph.D.**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako
3. Bapak **Dr. Suparman, SE, M.Si.**, Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako
4. Bapak **Dr. Asngadi, SE., M.Si.**, Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako
5. Bapak **Dr. Andi Chairil Furqan, SE., M.sc., Ak.**, Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako
6. Bapak **Dr. Maskuri Sutomo, SE., M.Si.**, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako dan juga sebagai Dosen Wali penulis yang

banyak memberikan motivasi dan arahan dari perkuliahan sampai penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Tadulako

7. Ibu **Harnida Wahyuni Adda, S.E., MA., Ph.D.**, Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako.
8. Bapak **Prof. Dr. Bakri Hasanuddin, S.E., M.Si.**, Ketua Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako.
9. Terima kasih banyak kepada Ibu **Dr. Andi Indriani Ibrahim, SE., MM** sebagai dosen pembahas utama yang telah bersedia menguji dan banyak memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi ini dan juga terima kasih kepada Bapak **Mohammad Ega Nugraha, SE., MM** sebagai sekretaris penguji yang telah bersedia menguji dan banyak memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tadulako khususnya pada Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan.
11. Bapak dan Ibu pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako yang telah membantu penulis dalam keperluan administrasi.
12. Terima kasih teman-teman manajemen Nonreg penulis Muh.Sarifullah, Lili Tangke Tasik, Nabila Kafiva Zen, Stelya Mareldha Soputra, Anakarunia Aulia, Julisto Ney, Adinda Mutmainnah, Ellan Adi Putra, Farah Aisyali, Befferly Chicka T, dan teman-teman seperjuangan Nonreg lainnya, yang begitu baik selama ini memberikan arahan

selama perkuliahan serta memberikan semangat dan memberikan dukungan sampai skripsi ini selesai.

13. Terima kasih kepada mentor Benua (Bengkel Menulis Manajemen) yang telah meluangkan waktu dan senantiasa memberikan masukan dan saran dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sebab pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki sangat terbatas. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembacanya dan menjadi sumber referensi kepada semua pihak yang membutuhkannya.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KARYA OTENTIK.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	vix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Tunjangan Kinerja	8
2.1.2 Prestasi Kerja.....	12
2.1.3 Kinerja.....	16
2.2 Kajian Empiris	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	25
2.4 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Paradigma Penelitian	28
3.2 Jenis Penelitian.....	28
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.4.1 Populasi.....	29
3.4.2 Sampel.....	29
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	30

3.5.1 Jenis Data	30
3.5.2 Sumber Data.....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.8 Skala Pengukuran.....	37
3.9 Instrumen Penelitian	38
3.9.1 Uji Validitas	38
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.10.1 Uji Normalitas	40
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas	40
3.10.3 Uji Multikolinieritas	41
3.11 Metode Analisis Data.....	41
3.11.1 Analisis Deskriptif.....	41
3.11.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.12 Pengujian Hipotesis	43
3.12.1 Uji Simultan (uji F)	43
3.12.2 Uji Parsial (uji T).....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Pasangkayu.....	44
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	53
4.4 Hasil Asumsi Klasik	63
4.4.1 Uji Normalitas	63
4.4.2 Uji Multikolinearitas	64
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	64
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	66
4.6 Pengujian Hipotesis	67
4.6.1 Hasil Uji Secara Serempak (Uji F).....	67
4.6.2 Uji Secara Parsial (Uji t)	68
4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
4.7 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75

5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR RUJUKAN	77
LAMPIRAN KUESIONER.....	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Pasangkayu	2
Tabel 2. 1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Sampel Pegawai PNS Kantor Kecamatan Pasangkayu	30
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas	39
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4. 1 Deskripsi Variabel Tunjangan Kinerja (X1).....	54
Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (X2)	56
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	60
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4. 6 Hasil Uji Serempak (F)	68
Tabel 4. 7 Hasil (Uji t)	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	50
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas	63
Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan yang optimal sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Peningkatan kinerja berkaitan erat dengan penghargaan atau gaji yang memadai bagi sumber daya manusia. Kinerja berfungsi sebagai motivasi bagi Pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik di posisi manajerial maupun operasional. Kinerja karyawan dipengaruhi yaitu ketersediaan peralatan dan barang, lingkungan kerja, *job description* dan tanggung jawab, visi, misi, budaya organisasi, sistem komunikasi, cara kerja pimpinan, pelatihan, pengembangan diri, bonus dan insentif (Karim D.F, 2020).

Tunjangan kinerja merupakan bentuk bonus yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai hasil dari kemampuan mereka dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Terdapat koneksi yang kuat antara tunjangan kinerja dengan kesejahteraan, di mana mekanisme ini memberikan penghargaan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja yang mereka capai. Sistem kompensasi berbasis kinerja karyawan diterapkan dengan adil dan sesuai dengan peraturan kerja, dengan harapan dapat meningkatkan kreativitas dan memastikan keamanan bagi karyawan. Departemen atau bagian yang menerima bonus terkait dengan hasil kerja harus mencapai kapasitas struktural dalam melaksanakan tujuan

kerja pegawai. Aparatur Sipil Negara yang disingkat dengan ASN dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Dunan, 2023).

Menurut Fauzi (2023) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan pegawai dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Pasangkayu Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasangkayu, tunjangan yang diterima oleh pegawai Pemerintah Kabupaten Pasangkayu yaitu tunjangan pegawai ASN diberikan berupa tunjangan kinerja, berdasarkan kelas jabatan. Besaran pemberian tambahan penghasilan yang diterima para pegawai di Kabupaten Pasangkayu sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Pasangkayu

No	Kecamatan Pasangkayu	Jumlah Pegawai	Basic TPP	% Prestasi Kerja	RP. Prestasi Kerja	Total Perbulan
1	Camat	1	7.337.124	11.435 %	839.000	839.000
2	Sekretaris Camat	1	5.672.514	11.435 %	648.652	648.652
3	Subag. Perencanaan	1	4.292.217	11.435 %	490.815	490.815
4	Subag. Keuangan	1	4.292.217	11.435 %	490.815	490.815
5	Subag. Umum dan Kepegawaian	7	4.292.217	11.435 %	490.815	490.815
No	Kecamatan Pasangkayu	Jumlah Pegawai	Basic TPP	%	RP.	Total Perbulan

				Prestasi Kerja	Prestasi Kerja	
6	Seksi Pembangunan	7	3.449.824	11.435 %	394.487	394.487
7	Seksi Trantib Umum	7	3.449.824	11.435 %	394.487	394.487
8	Seksi Kesejahteraan Sosial	7	3.041.696	11.435 %	347.818	347.818
9	Seksi Pelayanan Publik	6	2.643.199	11.435 %	302.250	302.250
10	Pelaksana	2	1.079.474	18.62%	200.998	200.998
11	Tenaga Honorer	5	-	-	-	-
Jumlah		45	39.550.306	0,32%	4.600.137	4.600.137

Sumber: Data Kantor Kecamatan Pasangkayu

Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu merupakan bagian dari pemerintahan yang menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat. Lembaga pemerintah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten Pasangkayu yang dituntut harus bersikap ramah dalam melayani masyarakat, dan tentunya harus loyal serta mempunyai interaksi yang baik kepada setiap pegawai yang ada di kantor Kecamatan Pasangkayu. Tunjangan sesuai dengan Peraturan Bupati Pasangkayu Nomor 6 Tahun 2024 pada tabel 1 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasangkayu, begitupun tunjangan yang diterima oleh pegawai Kantor Kecamatan Pasangkayu yaitu tunjangan pegawai ASN diberikan berupa tunjangan kinerja, berdasarkan kelas jabatan. Besaran pemberian tambahan penghasilan yang diterima oleh pegawai PNS Kantor Kecamatan Pasangkayu tertinggi yaitu Rp. 839.000 dan terendah Rp. 200.998 untuk setiap bulan yang diterima. Meskipun telah diberikan tunjangan kinerja sesuai dengan peraturan Bupati Kabupaten Pasangkayu, masih terdapat masalah di kantor Kecamatan Pasangkayu. Berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai Kantor Kecamatan Pasangkayu. Responden yang berinisial HEK mengatakan tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan instansi kepada ASN, besaran

tunjangan yang diterima pegawai terkadang masih kurang dan juga terdapat masalah keterlambatan penerimaan tunjangan kinerja tersebut.

Ditemukan juga beberapa masalah yang dapat menghambat Kinerja Pegawai dan mengakibatkan tidak tercapainya Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di Kantor Kecamatan Pasangkayu tersebut menurut Responden HEK, adapun permasalahannya seperti pegawai tidak disiplin tentang kehadiran. Seharusnya sesuai dengan peraturan bahwa pegawai hadir dikantor pukul 07.30 WITA namun kenyataannya pegawai hadir di Kantor lewat dari jam yang telah ditentukan, dan ada juga pegawai yang pulang sebelum jam pulang yaitu jam 16.30 WITA dan terlihat adanya ketidakpatuhan terhadap aturan yang ada. Kemudian masih banyak juga pegawai yang tidak bekerja dengan baik pada saat jam kerja berlangsung, pegawai hanya duduk santai dan ngobrol dengan rekan kerja diluar masalah pekerjaan kantor, dan juga masih adanya pegawai yang tidak tahu ataupun masih kurang tahu dalam mengoperasikan komputer. Pada kondisi seperti diatas menandakan Pegawai di kantor Kecamatan Pasangkayu mencerminkan bahwa terjadi kinerja yang kurang baik dan belum memuaskan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden Kantor Kecamatan Pasangkayu mengenai prestasi pegawai Kantor Kecamatan Pasangkayu, mengatakan bahwa berbagai upaya yang telah dilakukan selama ini untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, Salah satunya melalui diklat, *on the job training*, pelatihan, Latpim dan sebagainya tetapi masih kurang membawa hasil yang memadai. Hal ini disebabkan oleh karena hampir semua peserta hanya berorientasi pada kebutuhan sesaat, yakni kebutuhan akan penjenjangan atau promosi jabatan bukannya mengarah kepada pendalaman tugas-tugas pada umumnya yang

sangat penting menentukan tujuan, misalnya peningkatan prestasi kerja dan peningkatan prestasi pegawai serta kemajuan organisasi untuk kedepannya (Kiyai, 2021).

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka akan di kaji lebih dalam tentang bagaimana “Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Tunjangan Kinerja dan Prestasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat?
2. Apakah Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat?
3. Apakah Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama-sama pengaruh tunjangan kinerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat.

3. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

1. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kinerja pegawai, khususnya terkait tunjangan kinerja dan prestasi kerja.
2. Sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang juga tertarik pada permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

1.4.2 Bagi Kecamatan Pasangkayu

1. Penelitian ini dapat membantu meningkatkan kinerja Kecamatan Pasangkayu dengan mengidentifikasi pengaruh terkait kinerja mereka.
2. Hasil penelitian ini dapat membantu pengembangan sistem tunjangan kinerja yang lebih efektif dan adil sehingga nantinya dapat meningkatkan prestasi dan kinerja mereka.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun rencana sistematika penelitian skripsi nantinya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN:

Merupakan bab yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA:

Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, teori dari para ahli yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN:

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, rotasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan Teknik penarikan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variable dan metode analisis.

BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN:

Bab ini menguraikan tentang pentingnya pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN:

Bab ini menguraikan tentang hasil pengujian instrument penelitian, hasil Interpretasi data penelitian, hasil pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan lain.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN:

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari temuan penelitian di lapangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Tunjangan Kinerja

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik pada perusahaan. Pemberian tunjangan merupakan bentuk perhatian suatu instansi atau organisasi terhadap karyawannya dengan memenuhi kebutuhannya akan rasa aman, sosial, kemampuan dan aktualisasi diri sehingga karyawan tersebut meningkat loyalitasnya terhadap perusahaan. Pada masa perkembangan teknologi ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting karena kinerja dari karyawan/staf sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menggunakan Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2016 sebagai indikator Tunjangan Insentif yaitu: kelas jabatan, asuransi dan capaian kerja (bonus) (Djafar & Astika, 2023).

Menurut Mamminanga (2023) Memberikan definisi Insentif (tunjangan kinerja) sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Menurut (Lestari 2022) Dimensi dalam tunjangan adalah sebagai berikut:

a. Tingkat Kehadiran bekerja

Tingkat kehadirannya mencapai sejauh mana seorang pegawai hadir secara fisik dan tepat waktu di tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

b. Kemampuan Melaksanakan Tugas

Kemampuan melaksanakan tugas adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

c. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Lestari (2023) jenis-jenis tunjangan dibagi menjadi beberapa. Diantaranya sebagai berikut:

1. Tunjangan Wajib

Tunjangan wajib adalah para pemberi kerja memberikan sebagian besar tunjangan secara sukarela, namun hukum mewajibkan tunjangan-tunjangan lainnya. Tunjangan-tunjangan tersebut mencakup sekitar 10% dari biaya kompensasi total. Tunjangan-tunjangan tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi karyawan, asuransi pengangguran, serta cuti keluarga dan pengobatan.

a. *Social Security Act*, yaitu para pemberi kerja diharuskan membagi rata dengan para karyawan biaya asuransi usia lanjut, ahli waris, dan ketidak mampuan.

Asuransi ketidakmampuan (*disability insurance*) melindungi para karyawan dari kehilangan penghasilan karena ketidakmampuan total. Tunjangan ahli waris (*survivor's benefits*) diberikan kepada anggota tertentu dari keluarga karyawan ketika karyawan yang bersangkutan meninggal dunia. Tunjangan tersebut dibayarkan kepada janda atau duda dan anakanak yang belum menikah. Anak-anak yang belum menikah berhak menerima tunjangan ahli waris hingga berusia 18-19 tahun. Meskipun para karyawan harus membayarkan sebagian biaya perlindungan jaminan sosial, pemberi kerja memberikan pendanaan yang sebanding dan menganggap biaya tersebut sebagai tunjangan.

- b. Tunjangan Pengangguran, merupakan asuransi pengangguran diberikan bagi para karyawan yang telah diberhentikan, bukan karena kesalahan mereka diberhentikan. Bayaran diberikan dalam bentuk uang hingga 26 minggu atau sampai mendapatkan pekerjaan baru. Pajak penghasilan dibayar sepenuhnya oleh pemberi kerja yang mendanai program kompensasi pengangguran.
- c. Tunjangan Karyawan, Tunjangan ganti rugi karyawan memberikan sejumlah perlindungan finansial bagi para karyawan yang menanggung biaya karena kecelakaan atau sakit yang berkaitan dengan pekerjaan.
- d. Tunjangan Kesehatan, Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Saat ini sudah semakin banyak perusahaan yang memperhatikan kesejateraan karyawannya dengan cara memberikan Tunjangan kesehatan karyawan walau setiap perusahaan berbeda-beda dalam penerapannya.

2. Tunjangan Tidak Wajib (Sukarela)

Organisasi secara sukarela memberikan sejumlah tunjangan lainnya. Tunjangan tersebut biasanya dihasilkan dari keputusan manajemen unilateral pada beberapa perusahaan dan dari perundingan tenaga kerja/manajemen pada perusahaan lainnya. Kategori-kategori utama tunjangan tidak wajib meliputi bayaran saat tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan tambahan ketika menganggur, dan layanan karyawan.

- a. Bayaran saat tidak bekerja, Dalam memberikan bayaran saat tidak bekerja, pemberi kerja menyadari bahwa karyawan membutuhkan waktu untuk meninggalkan sejenak pekerjaan karena berbagai tujuan. Di bawah ini didiskusikan cuti dibayar, cuti sakit dan jeda dibayar, cuti panjang, dan bentuk-bentuk lain bayaran saat tidak bekerja
- b. Cuti dibayar, Dalam *Study Trend* tunjangan karyawan terbaru, 64 persen karyawan punya waktu memilih hari-hari cuti dibayar sebagai tunjangan kompensasi yang penting yang mereka terima. Cuti tersebut juga mendorong para karyawan untuk bertahan dengan perusahaan. Waktu cuti dibayar biasanya meningkat seiring senioritas. Penyeimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi :
 - 1) Cuti Masa kerja 1 s/d 4 tahun – 10 hari per tahun
 - 2) Masa kerja 5 s/d 9 tahun – 15 hari
 - 3) Masa kerja 10 s/d 19 tahun atau usia 60 tahun ke atas – 20 hari
 - 4) Masa kerja 20 tahun keatas – 25 hari

- c. Cuti sakit dan jeda dibayar, Banyak perusahaan mengalokasikan kepada setiap karyawan sejumlah hari cuti sakit yang bisa mereka pergunakan ketika sakit. Beberapa manajer tidak menyukai program 22 cuti sakit karena terkadang para karyawan menyalah gunakan sistem tersebut dengan berpura-pura sakit agar bisa cuti. Salah satu pendekatan untuk mengatasi masalah absen yang tidak terjadwal adalah dengan memberikan lebih banyak fleksibilitas yaitu dengan diberikannya jeda dibayar (*paid time off/ PTO*) sejumlah hari kosong tertentu yang diberikan setiap tahun di mana setiap karyawan bisa menggunakannya untuk keperluan apa pun.
- d. Cuti panjang adalah cuti sementara dari organisasi, biasanya dengan bayaran yang dikurangi. Seringkali cuti panjang membantu mengurangi tingkat perputaran (*turnover*) karyawan dan menghindari para karyawan dari kelelahan.
- e. Cuti panjang adalah cuti sementara dari organisasi, biasanya dengan bayaran yang dikurangi. Seringkali cuti panjang membantu mengurangi tingkat perputaran (*turnover*) karyawan dan menghindari para karyawan dari kelelahan.

2.1.2 Prestasi Kerja

Menurut Manrapi (2020) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Nasution (2024) faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
2. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan, yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama.
4. Inisiatif, yaitu kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
5. Kerajinan, yaitu kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin. Sikap, yaitu perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja.

Menurut Ningish A.D. (2021) Mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Perbaikan Prestasi Kerja. Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

- b. Penyesuaian-penesuaian. Kompensasi sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatasnya.
- c. Keputusan-keputusan Penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
- d. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan dan Pengembangannya. Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir. Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas perusahaan.

Menurut Purba (2020) secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. *Haloo effect*, maksudnya pengukuran prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
- b. Kesalahan kecenderungan terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada karyawan.
- c. Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.

- d. Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut memengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.
- e. Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan terakhir.

Menurut Siregar (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Menurut Malissa (2023) Menyatakan bahwa indikator prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain:

- a. Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.
- b. Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik.
- c. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
- d. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.
- e. Jumlah tugas yang diselesaikan.

2.1.3 Kinerja

Istilah kinerja secara *terminology* merupakan terjemahan dari performance, yang tersusun dari 2 (dua) kata yaitu kenyataan yang berarti kemampuan prestasi kerja, dengan demikian pengertian kinerja mengandung arti kemampuan kerja atau prestasi kerja. dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya (Hamidun, 2021).

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan yang optimal sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Peningkatan kinerja berkaitan erat dengan penghargaan atau gaji yang memadai bagi sumber daya manusia. Kinerja berfungsi sebagai motivasi bagi Pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik di posisi manajerial maupun operasional (Yusuf, 2020).

Menurut Layuk (2021) Menjelaskan bahwa ada beberapa kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu efektivitas, kemandirian dan tanggung jawab. Efektivitas diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Suatu aktivitas atau tindakan dianggap efektif jika dapat mencapai target yang telah ditentukan, tanpa memandang jumlahnya. Kemandirian diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada orang lain. Kemandirian mencakup kemampuan untuk mengelola diri sendiri, menyelesaikan masalah, dan memenuhi kebutuhan hidup dengan tanggung jawab serta inisiatif. Sedangkan tanggung

jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas, peran, atau amanah yang diberikan, serta kesediaan untuk menerima dan menanggung konsekuensi atas tindakan atau keputusan yang diambil. Tanggung jawab mencakup kesadaran individu dalam memenuhi apa yang diberikan dengan penuh komitmen dan integritas.

Menurut Asmanurhidayani (2024) adapun faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah:

a. Faktor individu secara psikologis

Individu yang normal merupakan individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik sehingga manusia untuk mampu mengelola dan menggunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor lingkungan organisasi

Faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja dan faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain: pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan Prasetyo (2021) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan

3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Sarana dan prasarana
9. Teknologi
10. Kesempatan berprestasi

Bagi banyak organisasi/perusahaan, tujuan utama dari sistem penilaian adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Ada beberapa tujuan dilakukan penilaian kinerja menurut (Mogalana, 2020) sebagai berikut:

1. *Training and Development*, penilaian kinerja harus menunjukkan secara spesifik kebutuhan karyawan untuk pelatihan dan pengembangan.
2. *Career Planning and Development*, penilaian kinerja sangat penting untuk menilai kekuatan dan kelemahan karyawan serta menentukan kelebihan potensial dari karyawan. Manajer mungkin menggunakan informasi tersebut untuk menasehati dan membantu karyawan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan perencanaan karirnya.
3. *Compensation Program*, hasil penelitian kinerja memberikan informasi dasar untuk mengambil keputusan rasional dalam menentukan penyesuaian pembayaran gaji. Kebanyakan manajer percaya cara menghargai kinerja karyawan yang baik harus dengan memberikan kenaikan gaji.

4. *Internal Employee Relation*, data penilaian kinerja juga digunakan mengambil keputusan dalam kenaikan jabatan, penurunan jabatan, PHK, dan pemindahan kerja karyawan/mutasi.
5. *Assesment of Employee Potential*, beberapa perusahaan mencoba untuk menilai potensi karyawan sebagai penilaian terhadap kinerja mereka. Penilaian kinerja pun bisa memprediksi kebiasaan di masa depan dengan memperhatikan kebiasaan karyawan di masa lalu.

Menurut Mamminanga (2023) mengemukakan beberapa aspek indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Pencapaian target kerja

Pencapaian target menggambarkan sejauh mana tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Kepatuhan terhadap prosedur

Kepatuhan terhadap prosedur merupakan tindakan atau sikap untuk mengikuti aturan, pedoman, atau langkah-langkah yang telah ditetapkan dalam suatu sistem atau organisasi.

3. Pengambilan keputusan yang tepat

Keputusan yang tepat dapat menghasilkan hasil yang optimal, meminimalkan risiko, dan membawa manfaat jangka panjang. Proses ini biasanya melibatkan penilaian terhadap informasi yang ada, tujuan yang ingin dicapai, serta dampak dari setiap pilihan yang diambil.

4. Dapat memenuhi kewajiban yang diberikan

Dapat memenuhi kewajiban yang diartikan sebagai kemampuan seseorang atau suatu entitas untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab, atau peran yang telah ditugaskan atau diamanahkan dengan baik, sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan dalam waktu yang telah disepakati.

5. Konsisten dalam menjalankan tugas

Konsisten dalam menjalankan tugas berarti kemampuan untuk tetap setia dan terus menerus melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan cara yang sama, sesuai dengan standar yang ditetapkan, tanpa terpengaruh oleh perubahan situasi atau hambatan yang mungkin timbul.

2.2 Kajian Empiris

Penelitian terdahulu dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran serta mempermudah dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Penelitian oleh (Dian Fitriani Karim, 2020) mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Banggai Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan diberlakukannya tunjangan kinerja daerah (TKD) pegawai, mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di kantor Dinas Perikanan Kabupaten Banggai. Tunjangan kinerja daerah (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai dengan total pengaruh

sebesar 94,5 %. Dengan demikian tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai.

Penelitian oleh (Layuk, A. S., Ilyas, G. B., & Tamsah, H, 2021) Mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi kerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Dan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. Metode penelitian ini adalah penelitian Survey Research yang bersifat pendekatan kuantitatif.

Penelitian oleh (Djafar, J. S., & Astika, N, 2023) Mengenai Pengaruh Tunjangan kerja dan Beban gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Beringin Gigantara Makassar Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja dan beban gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Beringin Gigantara Makassar. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan data primer dengan jumlah karyawan 100. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah sebagian karyawan yang terdaftar pada PT Beringin Gigantara Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan. Untuk mengumpulkan data lapangan, penelitian ini menggunakan metode survei dengan

cara menyebarluaskan kusisioner terhadap objek penelitian. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software Statistical Program for Social Science SPSS. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa hasil tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban gaji berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan dan tunjangan kerja dan beban gaji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Beringin Gigantara Makassar.

Penelitian oleh (Jecqueline Fritzie Najoan, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere, 2021) Mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Hasil penelitian menunjukkan Tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa, karena dengan adanya tunjangan kinerja pegawai akan termotivasi bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.

Penelitian oleh (Ropindo Adiva, 2023) Mengenai Pengaruh tunjangan kinerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap kinerja, bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai serta untuk mengetahui pengaruhnya secara simultan pengaruh tunjangan kinerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatera

Utara.Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (Kuesioner) dengan 66 responden, kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Simultan menunjukkan variabel Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara, karena telah dibuktikan dari nilai Koefisien determinasi (Adjusted-R Square) sebesar 0,552 ini berarti konstribusi variabel independent (Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

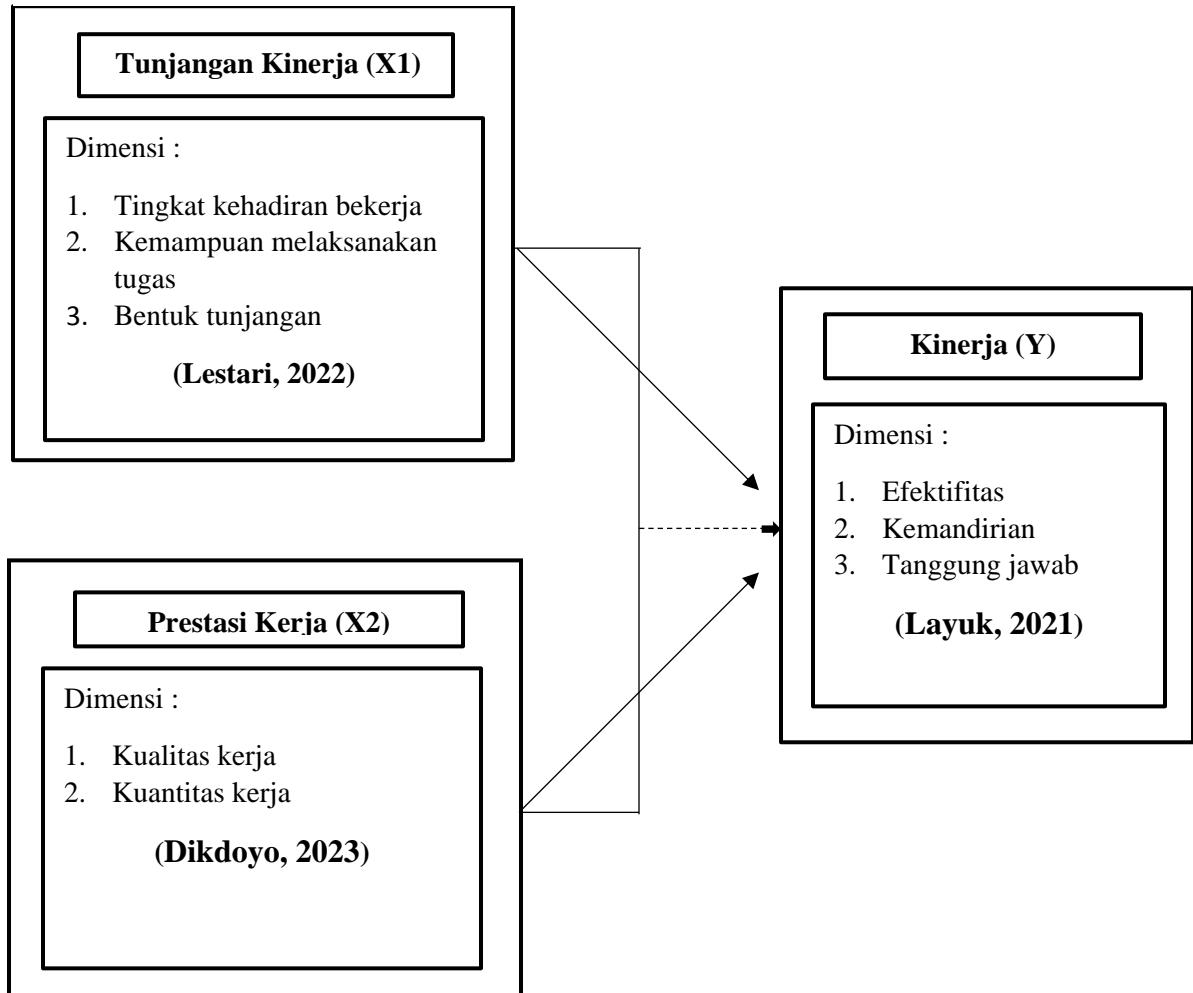
No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Dian Fitriani Karim (2020) (Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Banggai).	1.Variabel (Y) (Kinerja Pegawai) 2.Teknik pengumpulan data (Kuesioner)	1. Variabel (X1) (Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)) 2.Teknik Sampel (rumus slovin)	Tunjangan kinerja daerah (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai dengan total pengaruh sebesar 94,5 %
2.	Agustiani Sambo Layuk, Gunawan, Hasmin Tamsah (2021) (Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi kerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A	1.Variabel(X1) (tunjangan kinerja) 2.Jenis Penelitian (kuantitatif)	1.Variabel(X2) (beban kerja) 2.Teknik Sampel (teknik sensus)	Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa.
3.	Juliana Sartika Djafar , Nurul Astika (2023) (Pengaruh Tunjangan Kerja dan Beban Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Beringin Gigantara Makassar)	1.Variabel (X1) (tunjangan kinerja) 2.Teknik Pengumpulan Data (Kuesioner)	1.Variabel (X2) (beban gaji) 2.Jenis Penelitian (kualitatif) 3.Metode Analisis Data (analisis regresi linear sederhana)	Berdasarkan analisis yang telah di lakukan bahwa tunjangan kerja dan beban gaji secara bersamasama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Beringin Gigantara Makassar.
4.	Jecquelleine Fritzie Najoan, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere (2021) (Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa)	1.Variabel(X1) (tunjangan kinerja) 2.Metode Analisis Data (analisis regresi linear berganda)	1.Variabel (X2) (tidak ada) 2.Teknik Sampel (rumus slovin)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji-t nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
5.	Ropindo Adiva Rajaguguk (2023) (Pengaruh tunjangan kinerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kanwil kementerian agama)	1.Variabel (Y) (kinerja pegawai) 2.Metode Analisis Data (analisis regresi linear berganda) 3.Teknik Pengumpulan Data (Kuesioner)	1.Variabel (X2) (disiplin kerja) 2.Teknik Sampel (sampel random) 3.Instrumen Penelitian (uji statistik yang terdiri dari statistik deksriptif, uji asumsi klasik)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa : Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini kerangka pemikiran yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel adalah sebagai berikut. Variabel bebas terdiri dari Tunjangan Kinerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Untuk memperjelas hubungan antar variabel dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

→ : Pengaruh Secara Parsial

----> : Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan Sari (2023). Hipotesis bersifat sementara karena jawaban yang dituangkan hanya

berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan dengan fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui kusioner atau pengumpulan data. Berdasarkan pada kerangka penelitian, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Tunjangan kinerja dan Prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan

Terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat.

H2: Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat.

H3: Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai Kantor Kecamatan Pasangkayu tersebut. Analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk menguji hubungan antara tunjangan kinerja dan prestasi kerja dengan kinerja pegawai. Penemuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi Kantor Kecamatan Pasangkayu dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor tunjangan kinerja dan prestasi kerja yang relevan.

3.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif.

Menurut Novantana (2022) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih, sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif karena penulis ingin mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh Tunjangan kinerja dan terhadap kinerja pegawai. Dalam Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu tunjangan kinerja (X1) dan prestasi kerja (X2) sebagai variabel independent dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y).

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam sebuah penelitian penentuan lokasi sangat diperlukan demi kelancaran dan mempermudah dalam memperoleh data yang akan digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan berbagai pertimbangan yang dilakukan, maka penulis memilih Kabupaten Pasangkayu Sulawesi Barat tepatnya di Kantor Kecamatan Pasangkayu untuk menjadi lokasi untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Waktu penelitian yang diperlukan dalam penelitian ini adalah selama 3 bulan, mulai dari bulan Desember 2024 sampai dengan Februari 2025.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan daerah yang terdapat sekelompok objek atau subjek yang memiliki ciri-ciri yang sama atau memenuhi syarat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk ditelaah dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 61).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat yang berjumlah 45.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Metode Purposive Sampling*. *Metode Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Yuliani, 2021)

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai PNS yang berjumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini *yaitu metode purposive sampling* dimana suatu teknik penarikan sampel dengan cara sengaja memilih atau menunjuk orang-orang yang dianggap mengetahui, mengalami dan pihak yang ikut terlibat dalam penelitian. Dalam hal ini PNS yang merupakan penerima Tunjangan Kinerja (Tukin) yaitu dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Sampel Pegawai PNS Kantor Kecamatan Pasangkayu

No	Bidang Sub/Bagian	Jumlah Pegawai PNS
1	Camat	1
2	Sekretaris Camat	1
3	Subag. Perencanaan	1
4	Subag. Keuangan	1
5	Seksi Pemerintahan	7
6	Seksi Pembangunan	7
7	Seksi Trantib Umum	7
8	Seksi Kesejahteraan Sosial	7
9	Seksi Umum	6
10	Pelaksana	2
Jumlah		40

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa nilai atau skor

atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner (Wairooy, 2024).

3.5.2 Sumber Data

3.5.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer

3.5.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai pengaruh pemberian tunjangan kinerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Datsir (2024) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu 29 yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2019:68) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Berikut penjelasan mengenai definisi operasional variabel pada masing-masing variabel.

3.6.1 Tunjangan Kinerja

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik pada perusahaan. Pemberian tunjangan merupakan bentuk perhatian suatu instansi atau organisasi terhadap karyawannya dengan memenuhi kebutuhannya akan rasa aman, sosial, kemampuan dan aktualisasi diri sehingga karyawan tersebut meningkat loyalitasnya terhadap perusahaan. Pada masa perkembangan teknologi ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting karena kinerja dari karyawan/staf sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menggunakan Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2016 sebagai indikator Tunjangan Insentif yaitu: kelas jabatan, asuransi dan capaian kerja (bonus) (Djafar & Astika, 2023).

Menurut (Lestari, 2022) Dimensi dalam tunjangan adalah sebagai berikut:

a. Tingkat Kehadiran bekerja

Tingkat kehadirannya mencapai sejauh mana seorang pegawai hadir secara fisik dan tepat waktu di tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

b. Kemampuan Melaksanakan Tugas

Kemampuan melaksanakan tugas adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

c. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3.6.1 Prestasi Kerja

Menurut Manrapi, (2020) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Malissa, 2023) Menyatakan bahwa indikator prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain:

1. Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.
2. Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik.
3. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
4. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.
5. Jumlah tugas yang diselesaikan

3.6.2 Kinerja

Istilah kinerja secara terminology merupakan terjemahan dari performance, yang tersusun dari 2 (dua) kata yaitu kenyataan yang berarti kemampuan prestasi kerja, dengan demikian pengertian kinerja mengandung arti kemampuan kerja atau prestasi kerja. dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya (Hamidun, 2021).

Menurut (Layuk, 2021) Menjelaskan bahwa ada beberapa kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu efektivitas, kemandirian dan tanggung jawab. Efektivitas diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Suatu aktivitas atau tindakan dianggap efektif jika dapat mencapai target yang telah ditentukan, tanpa memandang jumlahnya. Kemandirian diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada orang lain. Kemandirian mencakup kemampuan untuk mengelola diri sendiri, menyelesaikan masalah, dan memenuhi kebutuhan hidup dengan tanggung jawab serta inisiatif. Sedangkan tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas, peran, atau amanah yang diberikan, serta kesediaan untuk menerima dan menanggung konsekuensi atas tindakan atau keputusan yang diambil. Tanggung jawab mencakup kesadaran individu dalam memenuhi apa yang diberikan dengan penuh komitmen dan integritas.

Menurut (Mamminanga, 2023) mengemukakan beberapa aspek indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Pencapaian target kerja

Pencapaian target menggambarkan sejauh mana tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Kepatuhan terhadap prosedur

Kepatuhan terhadap prosedur merupakan tindakan atau sikap untuk mengikuti aturan, pedoman, atau langkah-langkah yang telah ditetapkan dalam suatu sistem atau organisasi.

3. Pengambilan keputusan yang tepat

Keputusan yang tepat dapat menghasilkan hasil yang optimal, meminimalkan risiko, dan membawa manfaat jangka panjang. Proses ini biasanya melibatkan penilaian terhadap informasi yang ada, tujuan yang ingin dicapai, serta dampak dari setiap pilihan yang diambil.

4. Dapat memenuhi kewajiban yang diberikan

Dapat memenuhi kewajiban yang diartikan sebagai kemampuan seseorang atau suatu entitas untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab, atau peran yang telah ditugaskan atau diamanahkan dengan baik, sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan dalam waktu yang telah disepakati.

5. Konsisten dalam menjalankan tugas

Konsisten dalam menjalankan tugas berarti kemampuan untuk tetap setia dan terus menerus melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan cara yang sama, sesuai dengan standar yang ditetapkan, tanpa terpengaruh oleh perubahan situasi atau hambatan yang mungkin timbul.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
1.	Tunjangan Kinerja (X1)	Tingkat kehadiran bekerja	1. Kehadiran pada hari-hari Khusus (hari libur) 2. Ketidakhadiran dalam Bekerja	1-5
		Kemampuan melaksanakan tugas	3. Pemahaman terhadap tugas 4. Keterampilan teknis	
		Bentuk tunjangan	5. Tunjangan tidak wajib (lembur, cuti, thr)	
2.	Prestasi Kerja (X2)	Kualitas kerja	6. Hasil kerja 7. Pengetahuan 8. Inisiatif	6-10
		Kuantitas kerja	9. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas 10. Jumlah tugas yang Diselesaikan	
3.	Kinerja (Y)	Efektivitas	11. Pencapaian target kerja 12. Kepatuhan terhadap prosedur kerja	11-16
		Kemandirian	13. Pengambilan keputusan yang tepat 14. Pemecahan masalah	
		Tanggung jawab	15. Dapat memenuhi kewajiban yang diberikan 16. Konsisten dalam menjalankan tugas	

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuisisioner yang merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Lefriandi, 2022).

Peneliti menggunakan kusioner dengan pertanyaan tanpa meminta komentar tertulis mengenai pertanyaan di dalam kuisioner, karena jawabannya telah di sediakan oleh peneliti. Jadi responden hanya diminta menjawab sesuai pilihan yang disajikan peneliti. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dari sumber primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpulan data untuk diperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis (Ngantung, 2021).

Kuesioner berisi serangkaian pernyataan ataupun pertanyaan yang diajukan kepada responden. Dalam pertanyaan berkaitan dengan tanda demografi responden dan opini atau tanggapan terhadap tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan pegawai yang berkerja di Kabupaten Pasangkayu. Dalam pengukurannya menggunakan skala likert ordinal, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan, dengan skala penilaian

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Rahayu (2022) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai ajuan guna untuk menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada dalam alat ukur dalam penelitian ini, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran maka akan menghasilkan data kuantitaif. Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi para pegawai yang dijadikan

sampel. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradiasi positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut:

- a. Sangat setuju diberi skor: 5
- b. Setuju diberi skor: 4
- c. Netral skor: 3
- d. Tidak setuju diberi skor: 2
- e. Sangat tidak setuju diberi skor: 1

Skor yang diperoleh dari setiap unsur jawaban tersebut berguna untuk keperluan analisis data kuantitatif.

3.9 Instrumen Penelitian

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan instrument penelitian, artinya instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Keputusan pada sebuah pernyataan dianngap valid apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (Rahman, 2022).

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Tunjangan Kinerja	X1.1	0,7648	0,361	Valid
	X1.2	0,6879	0,361	Valid
	X1.3	0,7063	0,361	Valid
	X1.4	0,6626	0,361	Valid
	X1.5	0,6595	0,361	Valid
Prestasi Kerja	X2.1	0,7461	0,361	Valid
	X2.2	0,7363	0,361	Valid
	X2.3	0,7823	0,361	Valid
	X2.4	0,6021	0,361	Valid
	X2.5	0,5853	0,361	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,5266	0,361	Valid
	Y2	0,5448	0,361	Valid
	Y3	0,7335	0,361	Valid
	Y4	0,7185	0,361	Valid
	Y5	0,7035	0,361	Valid
	Y6	0,6114	0,361	Valid

Sumber : hasil olah data primer (2025)

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika $> 0,60$ maka reliabel (Saleh, 2020).

Tabel 3. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tunjangan Kinerja	0,731	Reliabel
Prestasi Kerja	0,713	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,715	Reliabel

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas uji reabilitas menggunakan SPSS yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai Cronbach alpa dari variabel-variabel penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga di tarik kesimpulan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak (*Reliable*) untuk digunakan dan dapat di uji lebih lanjut.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat digunakan untuk melakukan peramalan, maka harus diuji asumsi klasik, yaitu:

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji distribusi normal yang ada pada model regresi dan variabel. Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot*. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal.

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendekripsi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Saputro, 2020).

3.10.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Utari, 2022).

3.11 Metode Analisis Data

3.11.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif merupakan suatu bentuk analisis yang berdasarkan dengan apa yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data deskriptif merupakan data informasi, uraian dalam bentuk prosa kemudian dikaitkan dengan data yang lainya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran sehingga memperoleh gambaran baru atau menguatkan suatu gambaran yang sudah ada. Dalam penelitian ini data yang dimaksud adalah mengenai gambaran umum responden serta identitas responden (Thoiba, 2023).

3.11.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Suci (2022) mengungkapkan bahwa analisis regresi berganda bertujuan untuk melihat arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dan juga untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Analisis regresi berganda biasanya dilakukan setelah melakukan uji asumsi klasik. Hal tersebut diperlukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan sudah baik atau belum, suatu model regresi yang baik harus memenuhi

kriteria atau persyaratan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Suatu persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- a = Konstanta
- b₁...b_n = Koefisien Regresi
- X₁...X_n = Variabel independen
- e = Standard Error

Berikut adalah bentuk persamaan analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi
- b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Tunjangan kinerja
- X₂ = Prestasi kerja
- e = Estimasi Error

3.12 Pengujian Hipotesis

3.12.1 Uji Simultan (uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Kansil, 2022). Dasar pengambilan keputusan dalam uji F antara lain:

- a. Apabila nilai signifikan uji $F < \alpha = 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai signifikan uji $F \geq \alpha = 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.12.2 Uji Parsial (uji T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara individual atau sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2019: 98).

Berikut dasar pengambilan keputusan dalam uji t:

- a. Apabila nilai signifikan uji $t < \alpha = 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas yang dimaksud secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai signifikan uji $t \geq \alpha = 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas yang dimaksud secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Pasangkayu

Kantor Kecamatan Pasangkayu terbentuk pada tahun 1993 sebagai pusat administrasi dan pelayanan publik di Kecamatan Pasangkayu, Kabupaten Pasangkayu, Provinsi Sulawesi Barat. Kecamatan ini memiliki sejarah panjang yang berawal dari pemekaran wilayah Kabupaten Mamuju. Awalnya, wilayah ini terdiri dari lima desa: Desa Pasangkayu, Desa Bambalamotu, Desa Bambaira, Desa Baras, dan Desa Sarudu. Seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan jumlah penduduk, jumlah desa di Kecamatan Pasangkayu meningkat menjadi 30 desa.

Kantor Kecamatan Pasangkayu memainkan peran penting dalam pelayanan publik, termasuk penerbitan dokumen kependudukan, koordinasi pembangunan, dan penyelenggaraan program-program Pemerintah di tingkat Kecamatan. Kantor ini juga menjadi tempat bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi dan berinteraksi langsung dengan Pemerintah Daerah. Kantor Kecamatan Pasangkayu juga menjadi wadah dalam pelestarian budaya lokal, termasuk :

1. Dukungan kegiatan adat dan budaya suku-suku lokal seperti Kaili, Mandar, dan Bugis
2. Penyuluhan dan pembinaan masyarakat dalam kerukunan antar umat beragama
3. Fasilitasi program-program pemberdayaan masyarakat dan UMKM

Seiring berjalannya waktu, infrastruktur Kantor Kecamatan Pasangkayu terus mengalami peningkatan. Awalnya hanya berupa bangunan sederhana, kantor kecamatan kini telah dilengkapi dengan fasilitas modern seperti:

1. Ruang pelayanan terpadu satu pintu (PTSP)
2. Ruang rapat dan aula pertemuan masyarakat
3. Sarana teknologi informasi untuk digitalisasi pelayanan public

4..1.1 Visi dan Misi Kantor Kecamatan Pasangkayu

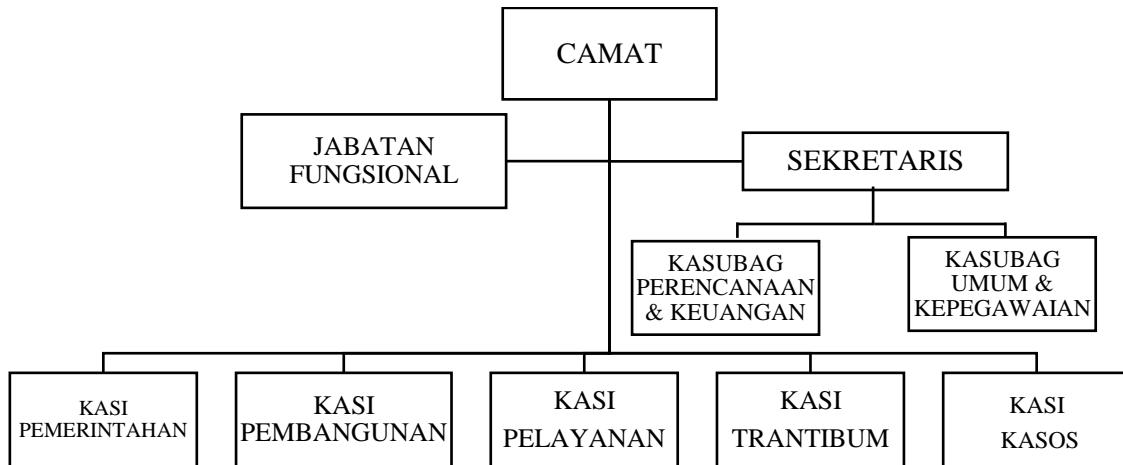
Visi :

Terwujudnya Kantor Kecamatan Pasangkayu yang Mandiri dan Bermutu

Misi :

1. Mewujudkan pengelolaan Pemerintahan yang baik.
2. Menciptakan aparatur profesional yang mampu memberikan pelayanan optimal dan menciptakan kenyamanan.
3. Meningkatkan ketentraman dan ketertiban umum, serta menciptakan lingkungan yang kondusif.

4.1.2 Struktur Jabatan Kantor Kecamatan Pasangkayu



4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

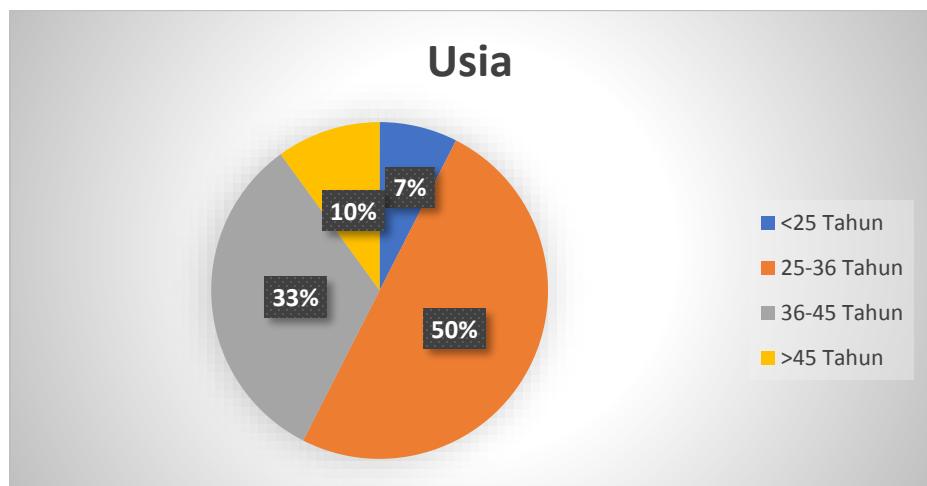
4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini merupakan uraian dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner. Berdasarkan 40 kuesioner yang di distribusikan 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 ini. Karakteristik responden yang dapat diuraikan dalam penelitian ini meliputi empat aspek yaitu: Umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya secara rinci masing masing karakteristik responden dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi dalam hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia dilihat dalam diagram berikut:

Gambar 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : hasil olah data primer (2025)

Dari tabel diatas terlihat bahwa 40 responden pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat dari kelompok usia dapat terlihat bahwa kelompok usia pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat yang terbanyak adalah kelompok pegawai dengan usia 25-36 tahun (50%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 25-36 tahun lebih banyak dibutuhkan dalam Kantor Pasangkayu Sulawesi Barat karena pegawai dengan usia 25 tahun ke atas umumnya telah memiliki pengalaman kerja dan kematangan dalam menangani tugas-tugas administratif seperti mengelola surat-menurut dan dokumen kantor, menyusun program kerja, laporan kegiatan kecamatan

dan melakukan pengelolaan keuangan kecamatan. Kelompok usia 36–45 tahun yang berjumlah 33% menunjukkan bahwa hampir sepertiga dari total responden berada pada usia dewasa matang. Usia ini umumnya merupakan masa di mana pegawai sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak, kemampuan profesional yang stabil, serta kematangan dalam pengambilan keputusan. Kehadiran kelompok usia ini penting karena mereka biasanya menjadi penopang utama dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di instansi pemerintahan, sekaligus berperan sebagai penghubung antara pegawai muda dan pegawai senior.

Sementara itu, kelompok usia <25 tahun (7%) tergolong sangat sedikit. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa rekrutmen pegawai baru yang masih muda belum terlalu banyak dilakukan, atau bisa jadi karena tingkat persaingan dan persyaratan pengalaman kerja membuat kelompok usia muda belum banyak yang diterima sebagai pegawai tetap. Meskipun jumlahnya kecil, pegawai di kelompok usia ini berpotensi memberikan semangat baru, inovasi, dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi di lingkungan kerja.

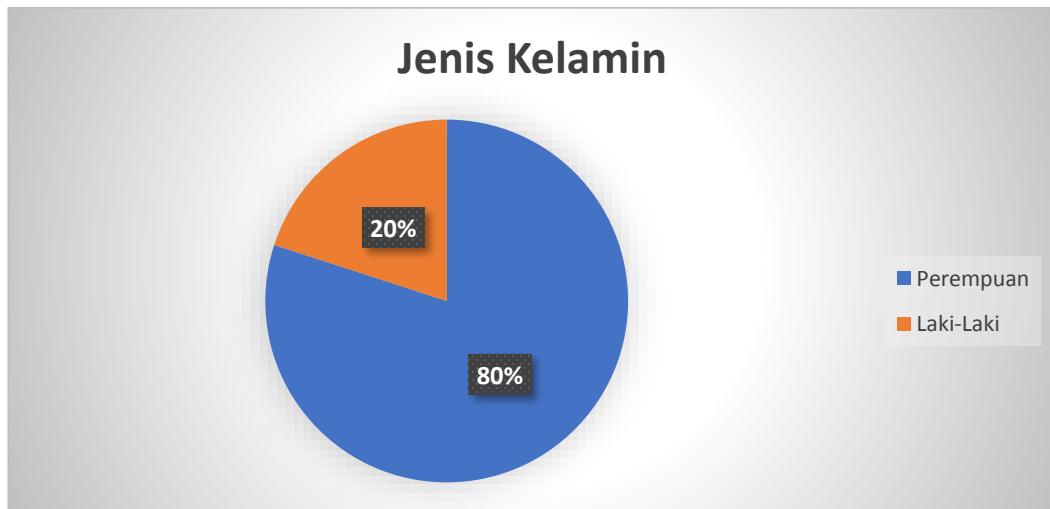
Adapun kelompok usia >45 tahun (10%) juga relatif kecil. Umumnya, kelompok usia ini terdiri dari pegawai senior yang sudah memiliki masa kerja panjang dan pengalaman luas. Meskipun jumlahnya sedikit, mereka memiliki peran penting sebagai pembimbing dan sumber pengetahuan bagi pegawai yang lebih muda. Namun, kecilnya proporsi kelompok ini juga bisa menandakan adanya pola regenerasi pegawai yang cukup baik di kantor tersebut.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang hasilnya di tampilkan pada diagram berikut :

Gambar 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : hasil olah data primer (2025)

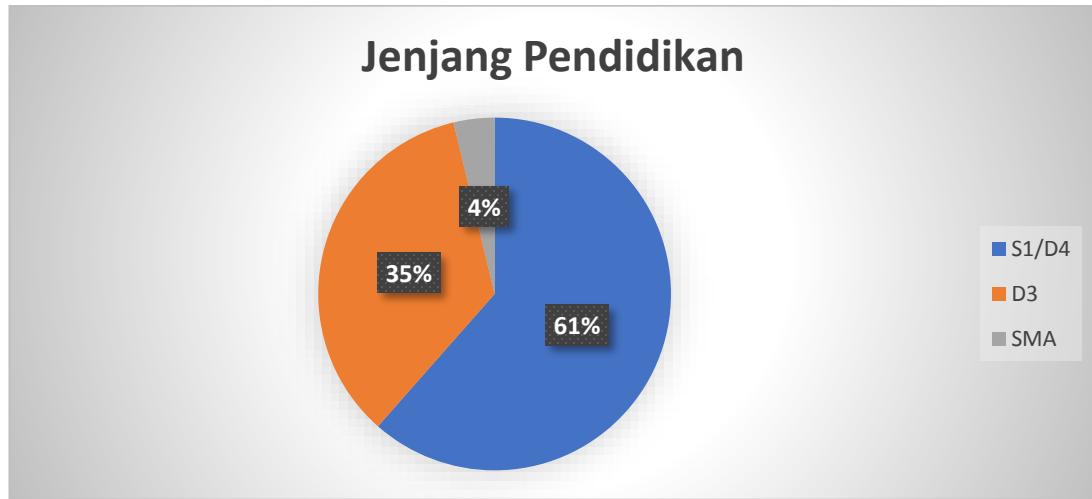
Berdasarkan tabel 4.2 di atas data responden berdasarkan jenis kelamin yang juga merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang pegawai dengan presentase (20%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 pegawai (80%). Menunjukkan bahwa jumlah responden dominan dalam penelitian ini yang dilihat dari karakteristik jenis kelamin adalah perempuan dibandingkan laki-laki. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada di Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat rata-rata berjenis kelamin perempuan dikarenakan banyak perempuan merasa bahwa pekerjaan di

kantor kecamatan memiliki peran penting dalam berkomunikasi yang baik dan memiliki empati, sehingga dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat serta memiliki kemampuan administratif yang baik, seperti mengelola dokumen, mengatur jadwal, dan melakukan tugas-tugas lainnya yang memerlukan ketelitian.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah responden 40 responden, diperoleh jumlah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Sumber : hasil olah data primer (2025)

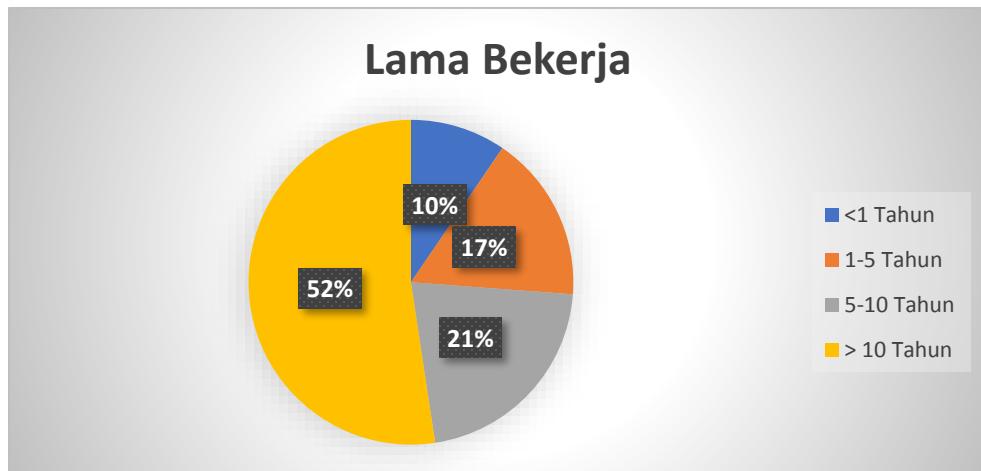
Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pada jenjang pendidikan yang juga merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat dapat dilihat bahwa responden dengan jenjang pendidikan terbanyak ada pada responden dengan jenjang pendidikan S1/D4 sebanyak 23 orang pegawai dengan presentase (61%) dan jumlah

responden dengan jenjang pendidikan terendah ada pada jenjang pendidikan SMA yaitu sebanyak 4 orang pegawai dengan peresntase (4%). Hal ini di karenakan pada jenjang pendidikan S1/D4 lebih menekankan pada penerapan ilmu pengetahuan dan keterampilan praktis. Lulusan S1/D4 siap untuk langsung terjun ke dunia kerja dengan kemampuan dan pengetahuan yang lebih baik, lulusan D4/S1 dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat serta mereka juga memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga dapat membantu dalam berinteraksi dengan masyarakat, staf, dan pimpinan. Sedangkan jenjang pendidikan SMA memiliki kemampuan yang terbatas atau tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk menangani tugas-tugas yang kompleks serta kurangnya pengalaman kerja yang cukup untuk menangani tugas-tugas di Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Sedangkan jumlah responden dengan presentase (35%) Ini menunjukkan proporsi yang cukup besar dari tenaga kerja memiliki pendidikan tinggi non-sarjana yang fokus pada keterampilan praktis/teknis.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah responden 40 responden, diperoleh jumlah karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut :

Gambar 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas data responden berdasarkan lama bekerja yang juga merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat dapat dilihat bahwa responden yang memiliki lama bekerja didominasi oleh pegawai dengan lama bekerja selama >10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase (52%) dan mayoritas usia 36-45 tahun Sedangkan responden dengan lama bekerja paling rendah yaitu di dominasi oleh pegawai dengan lama bekerja <1 tahun dengan jumlah responden sebanyak 2 orang pegawai dengan presentase (10%). Hal ini dikarenakan masa kerja lebih dari 10 tahun secara otomatis menempatkan seseorang dalam kelompok usia yang lebih matang. Pegawai dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun pada kantor kecamatan pasangkayu memiliki tugas mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan, termasuk pembinaan aparat desa serta mengelola urusan pemerintahan umum di wilayah kecamatan, misalnya ketertiban, keamanan, dan pelayanan

publik. Mereka telah beradaptasi dengan lingkungan lokal dan memahami kebutuhan masyarakat Pasangkayu serta memiliki koneksi yang kuat dengan masyarakat lokal, sehingga dapat membantu dalam menjalankan tugas-tugas di Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Responden dengan presentase 17% menunjukkan responden yang tergolong pegawai baru-menengah, artinya mereka telah bekerja antara satu hingga lima tahun dan masih membutuhkan bimbingan, pelatihan, dan pendampingan dari pegawai senior agar kompetensinya meningkat dan sesuai standar organisasi. Sedangkan Responden dengan presentase 21% menggambarkan pegawai dengan pengalaman kerja menengah ke atas, yaitu telah mengabdi selama lima hingga sepuluh tahun dan berada pada fase karier menengah, yaitu sudah cukup lama bekerja dan memahami sistem birokrasi, namun belum termasuk kategori pegawai sangat senior karena masih perlu dorongan untuk mengembangkan kapasitas manajerial atau kepemimpinan agar siap mengantikan pegawai senior.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini menguraikan hasil tabulasi untuk masing-masing variabel berdasarkan dimensi-dimensi yang telah diuraikan pada bab metode penelitian. Variabel independen, yaitu variabel Tunjangan Kinerja (X1) yang terdiri dari 5 pernyataan, kemudian variabel Prestasi Kerja (X2) terdiri dari 5 pernyataan dan variabel Kinerja Pegawai (Y) terdiri dari 6 pernyataan. Berikut akan diuraikan analisis distribusi frekuensi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

4.3.1 Deskripsi Variabel Tunjangan Kinerja (X1)

Hasil tabulasi interval yang di peroleh masing-masing responden dari 5 indikator 5 pernyataan yang mengenai Tunjangan Kinerja pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 4. 1
Deskripsi Variabel Tunjangan Kinerja (X1)

No	Indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			STS	TS	RR	S	SS				
Kehadiran Pada Hari-hari Khusus (hari libur)											
1	Perusahaan memberikan kompensasi atau insentif yang memadai untuk bekerja pada hari-hari khusus (hari libur)	Σ	2	2	5	14	17	40	162	4,05	Baik
		%	5,0	5,0	12,5	35,0	42,5	100			
Ketidakhadiran Dalam Bekerja											
2	Ketidakhadiran saya disebabkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi atau tekanan di tempat kerja	Σ	1	7	14	11	7	40	136	3,40	Baik
		%	2,5	17,5	35,0	27,5	17,5	100			
Pemahaman Terhadap Tugas											
3	Tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya	Σ	1	4	5	18	12	40	156	3,90	Baik
		%	2,5	10,0	12,5	45,0	30,0	100			
Keterampilan Teknis											
4	Saya dapat mengoperasikan perangkat lunak atau alat yang diperlukan dengan baik untuk pekerjaan saya	Σ	3	3	10	14	10	40	145	3,63	Baik
		%	7,5	7,5	25,0	35,0	25,0	100			

No	Indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			STS	TS	RR	S	SS				
Tunjangan Tidak Wajib (Lenbur, Cuti, THR)											
5	Pegawai dengan bebas untuk menyuarakan pendapat dan mengembangkan bakat diri agar bisa maju	Σ	1	4	13	13	9	40	145	3,63	Baik
		%	2,5	10,0	32,5	32,5	22,5	100			
Total Mean Tunjangan Kinerja (X1)									4,10	Baik	

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Tabel 4.1 menggambarkan nilai mean atas tanggapan responden terhadap 5 indikator dalam 5 butir pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel Tunjangan Kinerja (X1). Hasil tersebut dideskripsikan dalam tanggapan sebagai berikut:

1. Indikator pada “Kehadiran Pada Hari-hari Khusus (hari libur)” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 4,05 yang berarti masuk dalam kategori baik hal ini menyatakan bahwa para pegawai bersedia masuk bekerja pada hari libur dikarenakan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan/instansi.
2. Indikator pada “Ketidakhadiran Dalam Bekerja” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,40 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa tanggapan para pegawai mengenai ketidakhadiran dalam bekerja disebabkan beban kerja yang sangat tinggi sehingga para pegawai tidak dapat masuk dalam bekerja.
3. Indikator pada “Pemahaman Terhadap Tugas” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,90 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini

menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan pemahaman atau skill para pegawai.

4. Indikator pada “Keterampilan” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,63 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa fasilitas yang ada pada kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat dapat dioperasikan dengan baik oleh para pegawai.
5. Indikator pada “Tunjangan Tidak Wajib (Lembur, Cuti, THR)” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,63 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa para pegawai dapat dengan bebas menyuarakan pendapat mereka dalam bekerja.

4.3.2 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (X2)

Hasil tabulasi interval yang di peroleh masing-masing responden dari 5 Indikator 5 pernyataan yang mengenai Prestasi Kerja pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 4. 2
Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (X2)

No	Indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			STS	TS	RR	S	SS				
Hasil Kerja											
1	Saya merasa ada cukup umpan balik (<i>feedback</i>) dari atasan atau rekan kerja mengenai hasil kerja		Σ	1	2	8	19	10	40	155	3,88
			%	2,5	5,0	20,0	47,5	25,0	100		Baik

No	Indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			STS	TS	RR	S	SS				
Pengetahuan											
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai prosedur dan kebijakan perusahaan yang relevan dengan pekerjaan saya	Σ	1	1	11	17	10	40	154	3,85	Baik
		%	2,5	2,5	27,5	42,5	25,0	100			
Inisiatif											
3	Saya sering mengambil inisiatif untuk memulai tugas atau proyek baru tanpa menunggu instruksi dari atasan	Σ	2	6	11	15	6	40	137	3,43	Baik
		%	5,0	15,0	27,5	37,5	15,0	100			
Waktu Yang Dibutuhkan Untuk Menyelesaikan Tugas											
4	Saya merasa sering kesulitan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan	Σ	3	5	11	13	8	40	138	3,45	Baik
		%	7,5	12,5	27,5	32,5	20,0	100			

No	Indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			STS	TS	RR	S	SS				
Jumlah Tugas Yang Diselesaikan											
5	Jumlah tugas yang saya selesaikan setiap minggu/bulan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan	Σ	2	3	11	15	9	40	146	3,65	Baik
		%	5,0	7,5	27,5	37,5	22,5	100			
Total Mean Prestasi Kerja (X2)									3,70	Baik	

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Tabel 4.2 menggambarkan nilai mean atas tanggapan responden terhadap 5 indikator dalam 5 butir pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel Prestasi Kerja (X2). Hasil tersebut dideskripsikan dalam tanggapan sebagai berikut:

1. Indikator pada “Hasil Kerja” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,88 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa para pegawai kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat mendapatkan umpan balik (*feedback*) yang baik dari pimpinan dan juga pegawai lainnya mengenai hasil kerja mereka.
2. Indikator pada “Pengetahuan” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,85 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa para pegawai pada kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat telah mengikuti prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan instansi yang relevan/sesuai dengan pekerjaan mereka.

3. Indikator pada “Inisiatif” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,43 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa para pegawai pada kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat selalu mengambil inisiatif dalam menjalankan tugas mereka tanpa instruksi dari pimpinan langsung.
4. Indikator pada “Waktu Yang Dibutuhkan Untuk Menyelesaikan Tugas” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,45 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa para pegawai masih banyak yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka sehingga para pegawai harus membutuhkan waktu dalam menyelesaikan tugas mereka.
5. Indikator pada “Jumlah Tugas Yang Diselesaikan” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,65 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa para pegawai pada kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat melaksanakan jumlah tugas yang diberikan pimpinan sesuai terget yang telah ditetapkan.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil tabulasi interval yang di peroleh masing-masing responden dari 6 Indikator 6 pernyataan yang mengenai Kinerja Pegawai pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 4. 3
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			STS	TS	RR	S	SS				
Pencapaian Target Kerja											
1	Saya selalu berhasil mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau atasan	%	Σ	1	2	11	16	10	40	152	3,80
				2,5	5,0	27,5	40,0	25,0	100		Baik
Kepatuhan Terhadap Prosedur Kerja											
2	Saya selalu mengikuti prosedur dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas saya	%	Σ	1	-	6	17	16	40	167	4,18
				2,5	-	15,0	42,5	40,0	100		Baik
Pengambilan Keputusan Yang Tepat											
3	Saya sering meminta masukan atau saran dari rekan kerja atau atasan sebelum membuat keputusan penting	%	Σ	3	-	9	18	10	40	152	3,80
				7,5	-	22,5	45,0	25,0	100		Baik
Pemecahan Masalah											
4	Saya merasa dapat menemukan solusi yang efektif dan efisien.	%	Σ	-	5	10	16	9	40	149	3,73
				-	12,5	25,0	40,0	22,5	100		Baik

No	Indikator	Ket.	Kategori jawaban					Total	Skor	Mean	Interpretasi
			STS	TS	RR	S	SS				
Dapat Memenuhi Kewajiban Yang Diberikan											
5	Saya selalu memastikan untuk memahami dengan jelas kewajiban atau tugas yang diberikan sebelum mulai mengerjakannya	Σ %	6	1	8	13	12	40	144	3,60	Baik
			15,0	2,5	20,0	32,5	30,0	100			
Konsisten Dalam Menjalankan Tugas											
6	Saya selalu mengikuti prosedur dan cara kerja yang sudah ditetapkan dalam setiap tugas pekerjaan yang saya lakukan	Σ %	2	-	6	25	7	40	155	3,88	Baik
			5,0	-	15,0	62,5	17,5	100			
Total Mean Prestasi Kerja (X2)									3,83	Baik	

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Tabel 4.3 menggambarkan nilai mean atas tanggapan responden terhadap 6 indikator dalam 6 butir pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut dideskripsikan dalam tanggapan sebagai berikut:

1. Indikator pada “Pencapaian Target Kerja” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,80 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa para pegawai telah mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat.
2. Indikator pada “Kepatuhan Terhadap Prosedur Kerja” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 4,18 yang berarti masuk dalam kategori baik,

hal ini menyatakan bahwa para pegawai telah mengikuti prosedur/aturan yang ada pada kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

3. Indikator pada “Pengambilan Keputusan Yang Tepat” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,80 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat selalu meminta saran/masukan dari rekan kerja yang lain sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat saat melaksanakan tugas.
4. Indikator pada “Pemecahan Masalah” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,73 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa para pegawai dalam bekerja dapat menemukan solusi sendiri sehingga ketika mendapat masalah dalam menjalankan tugas para pegawai tidak sulit dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi.
5. Indikator pada “Dapat Memenuhi Kewajiban Yang Diberikan” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,60 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat telah memenuhi kewajiban/tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.
6. Indikator pada “Konsisten Dalam Menjalankan Tugas” responden memberikan tanggapan dengan besarnya nilai mean 3,88 yang berarti masuk dalam kategori baik, hal ini menyatakan bahwa para pegawai selalu konsisten dalam melaksanakan tugas mereka sehingga tugas yang mereka kerjakan bisa berjalan dengan baik.

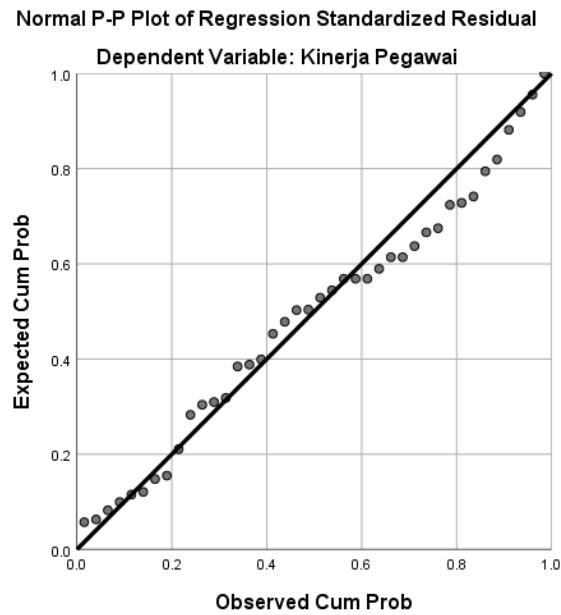
4.4 Hasil Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda antara varabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas terdapat dalam grafik normal plot yaitu sebagai berikut:

Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas disimpulkan bahwa distribusi normal regresi yang ditunjukan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal penyebarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar bariabel independent didalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini, peneliti melihat dari nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Dimana, apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka model regresi terbebas dari multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan VIF seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	VIF	
1	Tunjangan Kinerja (X1)	0,522	1,916	Non Multikolinearitas
2	Prestasi Kerja (X2)	0,522	1,916	Non Multikolinearitas

Sumber : hasil olah data primer (2025)

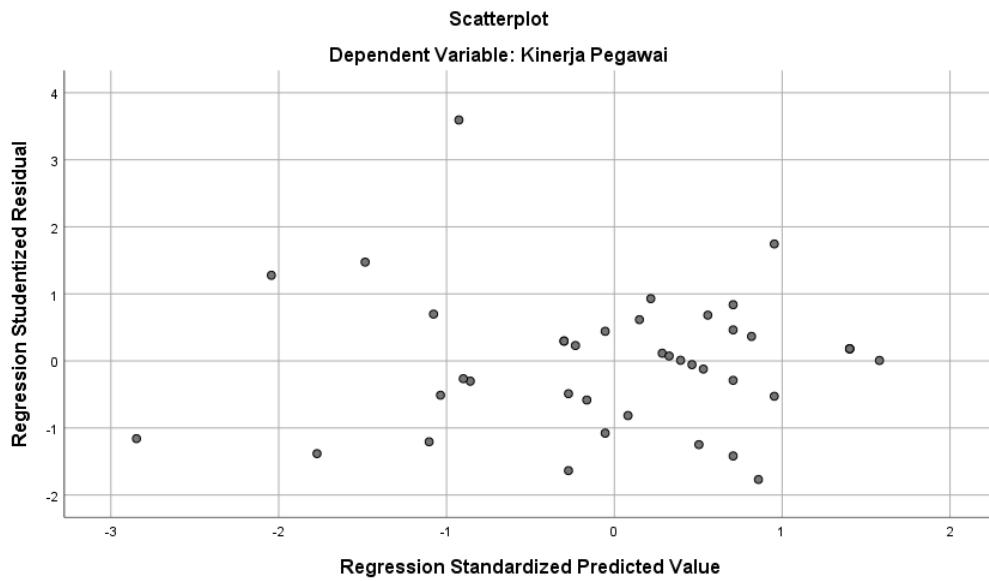
Dari tabel di atas maka dapat diketahui besarnya nilai korelasi diantara variabel bebas (independen) yang ada. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa korelasi diantara variabel-variabel independen memiliki VIF $1,916 < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,522 > 0,1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling berhubungan atau korelasi antar variabel bebas.

4.4.3 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. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan grafik scatterplot yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : hasil olah data primer (2025)

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.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Tunjangan Kinerja dan Prestasi Kerja) terhadap (Kinerja Pegawai). Adapun hasil dari perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,257	2,710		3,047	0,004
	Tunjangan Kinerja X1	0,622	0,175	0,583	3,554	0,001
	Prestasi Kerja X2	0,172	0,193	0,146	0,892	0,378
		R = 0,693		F Statistik = 17.061		
		R Square = 0,480		Sig. F = .000 ^b		
		Adjusted R Square = 0,452		Std.error of the estimate = 2.712		

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel model persamaan regresi linear berganda yang dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 8,257 + 0,622 \cdot X_1 + 0,172 \cdot X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Tunjangan Kinerja

X2 = Prestasi Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,257 artinya jika variabel Tunjangan Kinerja dan Prestasi Kerja sebesar 0 maka kinerja pegawai kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat pada penelitian ini bernilai sebesar 8,257.
2. Variabel Tunjangan Kinerja (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0,622 berarti terjadi pengaruh yang positif antara Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik Tunjangan Kinerja pegawai maka akan memaksimalkan Kinerja kerja para pegawai.
3. Variabel Prestasi Kerja (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0,172 berarti terjadi pengaruh yang positif antara Prestasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik Prestasi kerja seorang pegawai akan baik pula kinerja para pegawai.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Secara Serempak (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 pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Serempak (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,906	2	125,453	17,061	.000b
	Residual	272,069	37	7,353		
	Total	522,975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y						
b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja X2, Tunjangan Kinerja X1						

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas maka F tes memperoleh nilai 17,061 pada taraf $\alpha = 0,05$ atau $F \text{ sig.} < 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja dan prestasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat.

4.6.2 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Tunjangan Kinerja) dan X2 (Prestasi Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial. Hasil uji parsial (Uji t) pada penelitian pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Hasil (Uji t)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
1	(Constant)	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	Tunjangan Kinerja X1	0,622	0,175	0,583	3,554	0,001	0,522	1,916
	Prestasi Kerja X2	0,172	0,193	0,146	0,892	0,378	0,522	1,916

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber : hasil olah data primer (2025)

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

1. Variabel Tunjangan Kinerja (X1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,622 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana $\text{Sig} < \alpha$ ($0,004 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Prestasi Kerja (X2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,172, sementara nilai signifikansi sebesar 0,378 dimana $\text{Sig} > \alpha$ ($0,378 > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa variabel Prestasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen (Kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variabel independent (Tunjangan kinerja, dan Prestasi kerja) dalam suatu model. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan

1, dengan nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen dengan baik. Sebaliknya, nilai yang mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	0,480	0,452	2,712
a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja , Tunjangan Kinerja				

Sumber : hasil olah data primer (2025)

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

1. Nilai R koefisien korelasi sebesar 0,693 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen sangat kuat, karena nilai ini mendekati 1. Artinya ada korelasi yang sangat positif antara tunjangan kinerja dan prestasi kerja dengan variabel dependen.
2. Nilai R Squere koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,480 berarti variasi pada variabel dependen yang artinya pengaruh tunjangan kinerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,480 (48%). Sedangkan 52% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Tunjangan Kinerja (X1) Dan Prestasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat

Variabel tunjangan kinerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor kecamatan pasangkayu Sulawesi Barat. Dari hasil pengujian hipotesis yang diperoleh memberikan arti bahwa variabel bebas yaitu tunjangan kinerja, dan prestasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai kantor kecamatan pasang kayu. Tunjangan kinerja, dan prestasi kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika Pegawai memperoleh tunjangan kinerja dan prestasi kerja yang baik maka akan mendorong Pegawai kantor kecamatan pasangkayu untuk bekerja lebih maksimal dan meningkatkan kinerja terhadap pegawai. Hasil ini pula memberikan gambaran bahwa kombinasi antara tunjangan kinerja sebagai faktor eksternal dan prestasi kerja sebagai faktor internal mampu secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan pasangkayu. Tunjangan kinerja memotivasi pegawai secara finansial untuk bekerja lebih giat dan disiplin, sedangkan prestasi kerja mencerminkan pencapaian individu yang dapat mendorong semangat kerja dan profesionalisme.

Tunjangan kinerja dan prestasi kerja secara simultan memainkan peran penting dalam mendorong kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasangkayu. Tunjangan kinerja berfungsi sebagai stimulus finansial yang kuat, memotivasi pegawai untuk meningkatkan upaya dan produktivitas mereka. Kesadaran bahwa hasil kerja keras akan dihargai secara baik mendorong pegawai pada pencapaian target yang lebih tinggi. Sejalan dengan itu,

prestasi kerja yang terukur memberikan umpan balik nyata kepada pegawai tentang efektivitas upaya mereka, sekaligus menjadi dasar bagi pemberian tunjangan. Pengakuan atas prestasi ini memicu rasa kepemilikan dan kebanggaan terhadap pekerjaan, mendorong pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan diri demi mencapai standar kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kombinasi tunjangan kinerja yang adil dan penghargaan atas prestasi yang jelas menciptakan lingkungan kerja yang sinergis dan kompetitif sehat, di mana pegawai termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya, yang pada akhirnya secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Pasangkayu.

4.7.2 Pengaruh Tunjangan Kinerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor

Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik pada perusahaan. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Pasangkayu. Tunjangan kinerja memegang peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasangkayu. Sebagai bentuk insentif finansial yang diberikan berdasarkan pencapaian individu dan unit kerja, tunjangan ini menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih fokus pada target. Tanggapan responden pada variabel tunjangan kinerja pada indikator “Kehadiran Pada Hari-hari Khusus (hari libur)” dengan kategori baik menunjukkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Pasangkayu di hadapkan pada loyalitas tinggi, para pegawai senantiasa memberikan waktu dan tenaganya di luar kewajiban jam

kerja normal, hal ini menunjukkan bentuk dedikasi dan komitmen pegawai terhadap instansi serta membuktikan bahwa mereka berhak mendapatkan penghargaan atas loyalitas yang mereka lakukan seperti apresiasi atas tunjangan kinerja yang baik hal ini akan meningkatkan kinerja mereka.

Selain daripada indikator di atas tanggapan responden pada variabel tunjangan kinerja bisa di lihat pada indikator “Pemahaman terhadap tugas” dengan kategori baik menunjukkan bahwa setiap pegawai pada kantor kecamatan pasangkayu memahami setiap tugas-tugas yang mereka kerjakan atau sudah sesuai dengan kemampuan-kemampuan yang mereka jalankan, pegawai yang memiliki pemahaman tugas yang baik cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, minim kesalahan, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi kepada masyarakat, seperti memproses dokumen dengan cepat dan akurat, atau memberikan informasi yang jelas. Oleh karena itu, mengaitkan pemahaman tugas dengan tunjangan kinerja menjadi insentif kuat bagi pegawai untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, memastikan bahwa setiap individu benar-benar menjadi aset berharga dalam menjalankan roda pemerintahan dan melayani masyarakat Pasangkayu secara optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja di Kantor Kecamatan Pasangkayu berhasil memotivasi pegawai untuk menunjukkan loyalitas dan dedikasi ekstra, sekaligus mendorong pengembangan pemahaman tugas yang berujung pada peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan publik, hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juliana Sartika Djafar dan Nurul Astika (2023) dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa tunjangan kinerja merupakan suatu hal yang dapat

memberikan solusi bagi perbaikan kinerja karyawan. Yang dimana Kinerja karyawan meberikan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal tempat kerja, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan. Dari beberapa faktor yang disebutkan, maka lingkungan internal organisasi sangat menentukan. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen organisasi (tempat kerja) harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan. Kedua aspek ini, yang di ukur dalam tanggapan responden, menegaskan pentingnya tunjangan kinerja sebagai pendorong utama bagi kinerja pegawai yang optimal.

4.7.3 Pengaruh Prestasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor

Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, target, atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien seorang pegawai dalam memenuhi peran yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan pasangkayu.

Adanya indikator dari prestasi kerja yang paling mempengaruhi kinerja ada pada indikator “Hasil kerja” dengan kategori baik ini menunjukkan bahwa di Kantor Kecamatan Pasangkayu, terdapat sistem komunikasi yang efektif dan budaya kerja yang kolaboratif.

Pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas secara independen, melainkan secara aktif menerima masukan dan evaluasi yang membantu mereka memahami kekuatan serta area yang memerlukan perbaikan dalam hasil kerja mereka. Ketersediaan umpan balik yang memadai ini sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik; misalnya, jika ada koreksi pada pengolahan dokumen atau saran untuk peningkatan efisiensi dalam prosedur, pegawai dapat segera mengimplementasikannya. Dengan demikian, umpan balik yang positif ini menjadi pilar peningkatan kinerja yang berkelanjutan, memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan untuk terus mengasah kemampuannya demi memberikan layanan terbaik kepada masyarakat Pasangkayu hal tersebut juga dikatakan oleh Armansyah (2021:12) yang mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditujukan oleh seseorang atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Prestasi kerja merupakan suatu ukuran yang dapat diketahui setelah ada pelaksanaan atau perbuatan. Dalam mewujudkan suatu prestasi kerja setiap orang akan selalu berbeda-beda bahkan prestasi kerja akan mengalami pasang surut atau dengan kata lain prestasi kerja seseorang itu tidak stabil. Namun dalam penelitian ini indikator “Hasil kerja” dengan kategori baik tidak menjamin adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pasangkayu. Hal ini disebakan oleh adanya indikator yang membuat prestasi kerja pegawai menurun seperti ada pada indikator “Waktu Yang Dibutuhkan Untuk Menyelesaikan Tugas” Hal ini disebabkan oleh pegawai yang masih sering merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditetapkan yang dapat berakar dari berbagai faktor di Kantor Kecamatan Pasangkayu. Hal tersebut dikarenakan sistem pelatihan pada diklat, on the job training, pelatihan, Latpim

dan sebagainya masih kurang membawa hasil yang memadai. Hal ini disebabkan oleh karena hampir semua peserta hanya berorientasi pada kebutuhan sesaat tanpa mementingkan orientasi kedepannya.

Dengan demikian, kesenjangan antara hasil kerja individu yang baik dan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja keseluruhan menunjukkan bahwa Kantor Kecamatan Pasangkayu perlu mengatasi kendala dan efektivitas pengembangan sumber daya manusia. Prestasi kerja individual, meskipun penting, tidak dapat secara optimal mendorong kinerja organisasi jika tidak didukung oleh sistem pelatihan yang relevan, efisien, dan berorientasi jangka panjang untuk mengatasi tantangan waktu penyelesaian tugas.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simanjuntak R (2020) Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan yakni prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Tunjangan Kinerja (X1) Prestasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Artinya, kedua variabel tersebut tetap memiliki peran penting apabila dipertimbangkan secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Tunjangan Kinerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian tunjangan kinerja yang diterima pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
3. Prestasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Dengan demikian, pencapaian prestasi kerja pegawai belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung.

5.2 Saran

1. Bagi Pimpinan Kantor Kecamatan Pasangkayu, sebaiknya pemberian tunjangan kinerja dilakukan secara tepat waktu, adil, dan sesuai dengan kinerja pegawai agar dapat lebih meningkatkan prestasi serta kinerja pegawai.

2. Bagi pegawai kantor Kecamatan Pasangkayu, diharapkan untuk terus meningkatkan kedisiplinan, keterampilan, dan tanggung jawab dalam bekerja, karena tunjangan kinerja tidak akan optimal pengaruhnya tanpa adanya upaya nyata dari pegawai itu sendiri.
3. Disarankan kepada penelitian selanjutnya, kiranya dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor yang sehubungan dengan tunjangan kinerja, Prestasi kerja serta kinerja pegawai yang belum diungkapkan dalam penelitian ini, sehingga dapat menambah wawasan yang luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Armansyah. (2021). Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Pegawai Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. Sumatera: Cv. AzkaPustaka.
- Asmanurhidayani, A., Justiawal, M., & Qadar, J. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Journal of Research and Development on Public Policy*, Vol 3 no. (1), 43-53.
- Dikdoyo, A., Amalia, D., & Ramadholi, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur. :*Jurnal Sosial dan Humaniora*, Vol 7 no. (1), 33-42.
- Djafar, J. S., & Astika, N. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Besaran Gaji Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publish Of Management*, Vol 1 no. (1), 55-67.
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, Vol 7 no. (2), 530-537.
- Datsir, M., Manggasing, N., & Susanti, A. (2024). Gaya Kepemimpinan Camat Tike Raya Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu. *Jurnal Ilmiah Research Student*, Vol 1 no. (4), 268-273.
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol 3 no. (1), 21-26.
- Hamidun, M., Tampi, G., & Kiyai, B. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tumiting Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 7 no. (102), 57-70
- Hanifah, Y. (2020). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *BISMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, Vol 11 no. (2), 187-193.
- Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja sebagai variabel mediasi. :*Journal of Management & Business*, Vol 5 no. (1), 343-354.
- Kansil, E. L., Kojo, C., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kompenasasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Sulawesi Utara.: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 10 no. (4), 393-404.

- Karim, D. F. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. *Jurnal Clean Goverment*, Vol 2 no. (1), 189-201
- Layuk, A. S., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa.: *Journal of Management*, Vol 2 no. (1), 100-121 (2021)
- Lefriandi, N. (2022). Sistem Penyimpanan Arsip Pada Bagian Kesekretariatan Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Selatan *Jurnal Politeknik Negeri Sriwijaya*, Vol 2 no. (4), 239-104
- Lestari, D. A. (2023). Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Iinti Lestari di Sei Jernih Bangkin Kabupaten Kampar Menurut Perpektif Ekonomi Syariah (*Jurnal Ekonomi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*). Vol 5, no. (2), 60-95 (2023)
- Lestari, N. A. (2022). Pengaruh Tunjangan dan Penyediaan Pelayanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Team Packing PT. Arkledo Bara Sejahtera (*Jurnal Ekonomi & Bisnis, Universitas Siliwangi*). Vol (2) no. (6), 429-43
- Mallisa, E. I. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) (*Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung*). Vol 11, no. (4), 100-130 (2023)
- Mamminanga, I., Najeminur, N., & Mustaqimah, M. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol 20 no. (1), 68-83.
- Manrapi, R., & Nur, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (PERSEERO) Wilayah Sulselbar. *Jurnal manajemen* Vol 3, no. 007, 54-80 (2020).
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., & Basori, Y. F. F. Y. (2020). Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, Vol 6 no. (2), 63-72.
- Najoen, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, Vol 14 no. (1), 11-24.
- Nasution, S. P. (2024). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. *Jurnal LPPM*, Vol 14 no. (4), 36-46.

- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1 no. (2), 59-74.
- Ngantung, M., & Jan, A. H. (2021). Analisis Peramalan Permintaan Obat Antibiotik Pada Apotik Edelweis Tatelu: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 7 no. (4), 4859-4867
- Novantana, Y. D., & Lestari, S. (2022). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol 9 no. (1), 65-72.
- Purba, J. H. (2020). Perencanaan Strategi Sumberdaya Manusia dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal manajemen*, Vol 4 no. (1), 43-51.
- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan (Jurnal Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya). Vol 13, no. 2 (2021)
- Rapindo A. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama. *Journal Business and Management*, Vol 1 no. (2), 158-167.
- Rahayu, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT Komatsu Mark and Support Indonesia, *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*). Vol 2 no. (10), 008
- Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol 13 no. (01), 149-167.
- Saleh, S., & Darwis, M. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, Vol 5 no. (2), 97-252.
- Saputro, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra International Toyota Auto 2000 (*Jurnal ekonomi manajemen, Universitas Widyatama*). Vol 10;11 no. (2), 119-30
- Sari, N., Sugianto, S., & Nurlaila, N. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol 9 no. (2), 2773-2782.

- Siregar, A. J., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JIKEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol 2 no. (1), 659-663.
- Simanjuntak, R. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, Vol 2 no. (2), 32-46.
- Suci, N. G. P. C. (2022). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Akuntansi Unesa*, Vol 3 no. (3), 1-24.
- Sukriah, S., Sjarlis, S., & Djalante, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol 2 no. (6), 906-916.
- Tanjung, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15 no. (1), 221-254
- Thoiba, Supandri Y., Fory Armin Naway, and Besse Marhawati (2023). "Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo." *Innovative: Journal Of Social Science Research*. Vol 3 no. (2), 11279-11290.
- Utari,D.S., Rinah, S. A., & Irwansyah, M. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, Vol 4 no. (1), 142-161.
- Wairooy, M. A. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Pdam) Kota Makassar: *Journal of Management*, Vol 7 no. (1), 424-421.
- Yulyiani, R. (2021). Implementasi Bauran Pemasaran Pada Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pelanggan Jamane Kopi di Pulo Gebang Jakarta Timur) (*Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*). Vol 1 no. (4), 207-218.
- Yusrianti, Y., Irwan, A., & Bas, A. H. M. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)* Vol 4 no. (1). 119-134
- Yusuf, N. (2020). Pengaruh Tunjangan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo development review, Jurnal Of Management* Vol 1 no. (1), 15-28.

LAMPIRAN KUESIONER

Assalamualaikum Wr. wb,

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat

Perkenalkan Saya Dewi Sinta (NIM. C20121159) merupakan mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako, dengan ini akan melakukan penelitian berjudul : "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat".

Dosen Pembimbing:

Harnida Wahyuni Adda SE. MA. Ph.D

Dalam penelitian ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dengan cara mengisi kuesioner berikut. Pengisian kuesioner ini membutuhkan waktu 10-15 menit. Jawaban Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Melalui kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu, saya berharap pengisian kuesioner ini dilakukan dengan dengan sungguh-sungguh, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu sekalian, saya ucapan terima kasih.

Wassalamualikum wr.wb.

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda Check list (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Kuesioner ini diberikan kepada Bapak/Ibu selaku Pegawai Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat. Data dari para responden serta semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Oleh sebab itu, dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya dan subjektif mungkin.
3. Angket berisikan 16 butir pernyataan dari 3 variabel

Keterangan Point 1-5

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Netral

2 : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki – Laki
 Perempuan

2. Jenjang Pendidikan : SMA
 D3
 S1/D4

3. Usia : < 25 tahun
 25 - 35 tahun
 36 - 45 tahun
 > 45 tahun

4. Lama Bekerja : < 1 Tahun
 1 - 5 Tahun
 5 -10 Tahun
 > 10 Tahun

C. KUESIONER PENELITIAN

1. Tunjangan Kinerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Kehadiran Pada Hari-hari Khusus (hari libur)	1	2	3	4	5
1	Perusahaan memberikan kompensasi atau insentif yang memadai untuk bekerja pada hari-hari khusus (hari libur)					
	Ketidakhadiran Dalam Bekerja					
2	Ketidakhadiran saya disebabkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi atau tekanan di tempat kerja					
	Pemahaman Terhadap Tugas					
3	Tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya					
	Keterampilan					
4	Saya dapat mengoperasikan perangkat lunak atau alat yang diperlukan dengan baik untuk pekerjaan saya					
	Tunjangan Tidak Wajib (Lembur, Cuti, THR)					
5	Saya merasa bahwa kompensasi untuk lembur, cuti,thr yang saya terima sesuai dengan waktu dan usaha yang saya keluarkan					

2. Prestasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Hasil Kerja		1	2	3	4	5
1	Saya merasa ada cukup umpan balik (<i>feedback</i>) dari atasan atau rekan kerja mengenai hasil kerja saya					
Pengetahuan						
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai prosedur dan kebijakan perusahaan yang relevan dengan pekerjaan saya					
Inisiatif						
3	Saya sering mengambil inisiatif untuk memulai tugas atau proyek baru tanpa menunggu instruksi dari atasan					
Waktu Yang Dibutuhkan Untuk Menyelesaikan Tugas						
4	Saya merasa sering kesulitan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan					
Jumlah Tugas Yang Diselesaikan						
5	Jumlah tugas yang saya selesaikan setiap minggu/bulan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan					

3. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Pencapaian Target Kerja						
1	Saya selalu berhasil mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau atasan					
Kepatuhan Terhadap Prosedur Kerja						
2	Saya selalu mengikuti prosedur dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas saya					
Pengambilan Keputusan Yang Tepat						
3	Saya sering meminta masukan atau saran dari rekan kerja atau atasan sebelum membuat keputusan penting					
Pemecahan Masalah						
4	Saya merasa dapat menemukan solusi yang efektif dan efisien untuk masalah yang sering timbul dalam pekerjaan saya					
Dapat Memenuhi Kewajiban Yang Diberikan						
5	Saya selalu memastikan untuk memahami dengan jelas kewajiban atau tugas yang diberikan sebelum mulai mengerjakannya					
Konsisten Dalam Menjalankan Tugas						
6	Saya selalu mengikuti prosedur dan cara kerja yang sudah ditetapkan dalam setiap tugas pekerjaan yang saya lakukan					

.

LAMPIRAN II

TABULASI DATA UJI INSTRUMEN

PENELITIAN

Variabel Tunjangan Kinerja (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	4	4	3	4	19
2	2	2	2	3	2	11
3	3	3	2	3	3	14
4	4	2	4	5	3	18
5	4	4	4	4	3	19
6	4	4	5	4	4	21
7	4	3	3	4	4	18
8	5	4	5	4	5	23
9	4	4	4	3	4	19
10	4	3	3	3	3	16
11	4	3	4	4	3	18
12	4	4	5	3	3	19
13	5	3	4	4	4	20
14	5	4	4	3	3	19
15	5	5	5	5	2	22
16	1	3	4	5	2	15
17	2	2	2	2	3	11
18	4	3	3	4	5	19
19	3	2	4	2	1	12
20	5	5	4	4	4	22
21	4	2	5	1	3	15
22	5	3	3	4	2	17
23	3	2	4	5	5	19
24	5	5	4	4	3	21
25	4	5	2	1	3	15
26	4	3	4	3	3	17
27	3	2	3	2	2	12
28	5	4	5	5	5	24
29	4	5	4	4	4	21
30	5	4	5	5	4	23

Variabel Prestasi kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	4	4	4	22
2	3	3	3	3	3	15
3	4	3	5	3	4	19
4	4	4	2	2	4	16
5	4	4	4	5	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	3	4	3	3	3	16
8	4	5	4	5	5	23
9	4	4	3	3	4	18
10	3	3	3	3	3	15
11	3	4	4	4	3	18
12	4	3	4	5	3	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	3	3	3	3	16
15	2	5	5	3	5	20
16	4	3	2	5	1	15
17	1	2	1	1	2	7
18	2	3	2	2	3	12
19	4	2	4	1	5	16
20	5	4	5	2	4	20
21	3	2	1	4	5	15
22	5	4	3	5	3	20
23	3	3	4	5	1	16
24	4	5	3	3	2	17
25	4	3	3	3	3	16
26	4	4	4	4	4	20
27	3	3	2	2	2	12
28	5	4	5	4	4	22
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	4	4	5	23

Variabel Kinerja (Y)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
1	3	5	5	4	4	5	26
2	3	3	4	4	3	4	21
3	4	3	3	4	4	4	22
4	2	4	4	4	5	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	5	5	4	26
7	4	4	4	3	4	4	23
8	4	5	4	5	5	4	27
9	3	4	3	3	4	3	20
10	3	4	3	3	3	3	19
11	4	5	3	2	4	3	21
12	5	3	4	3	4	4	23
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	3	3	3	4	4	20
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	4	1	2	3	4	17
17	4	1	1	3	3	1	13
18	5	5	4	4	4	4	26
19	2	5	1	3	1	3	15
20	5	5	5	5	5	5	30
21	3	4	4	3	3	3	20
22	3	5	5	4	3	1	21
23	4	5	3	3	5	4	24
24	5	4	4	3	1	4	21
25	3	4	5	2	1	4	19
26	4	3	3	2	1	5	18
27	4	4	3	2	4	4	21
28	5	4	4	4	5	5	27
29	3	3	4	4	3	4	21
30	3	5	4	5	3	4	24

LAMPIRAN III

HASIL UJI VALIDITAS DAN

RELIABILITAS INSTRUMEN

PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Variabel X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Tunjangan Kinerja
X1.1	Pearson Correlation	1 ,583**	,481**	,241	,386*		,765**
	Sig. (2-tailed)		,001	,007	,199	,035	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,583**	1	,325	,222	,273	,688**
	Sig. (2-tailed)	,001		,080	,238	,144	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,481**	,325	1	,417*	,274	,706**
	Sig. (2-tailed)	,007	,080		,022	,143	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,241	,222	,417*	1	,362*	,663**
	Sig. (2-tailed)	,199	,238	,022		,049	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,386*	,273	,274	,362*	1	,660**
	Sig. (2-tailed)	,035	,144	,143	,049		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	,765**	,688**	,706**	,663**	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	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).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	5

Hasil Uji Validitas Variabel X2

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Prestasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,435*	,480**	,401*	,301	,746**
	Sig. (2-tailed)		,016	,007	,028	,106	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,435*	1	,506**	,358	,320	,736**
	Sig. (2-tailed)	,016		,004	,052	,085	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,480**	,506**	1	,290	,408*	,782**
	Sig. (2-tailed)	,007	,004		,120	,025	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,401*	,358	,290	1	-,029	,602**
	Sig. (2-tailed)	,028	,052	,120		,881	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,301	,320	,408*	-,029	1	,585**
	Sig. (2-tailed)	,106	,085	,025	,881		,001
	N	30	30	30	30	30	30
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,746**	,736**	,782**	,602**	,585**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	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).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	5

Hasil Uji Validitas Variabel Y

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	,013	,264	,182	,318	,335	,527**
	Sig. (2-tailed)		,947	,158	,337	,087	,070	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,013	1	,385*	,286	,221	,240	,545**
	Sig. (2-tailed)	,947		,036	,125	,241	,202	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,264	,385*	1	,514**	,270	,378*	,734**
	Sig. (2-tailed)	,158	,036		,004	,149	,040	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,182	,286	,514**	1	,524**	,221	,719**
	Sig. (2-tailed)	,337	,125	,004		,003	,241	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,318	,221	,270	,524**	1	,241	,703**
	Sig. (2-tailed)	,087	,241	,149	,003		,200	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,335	,240	,378*	,221	,241	1	,611**
	Sig. (2-tailed)	,070	,202	,040	,241	,200		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,527**	,545**	,734**	,719**	,703**	,611**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	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).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	6

LAMPIRAN IV

TABULASI DATA PENELITIAN

Tabulasi Data Penelitian

Tunjangan Kinerja X1

No	Tunjangan Kinerja					Total
1	5	3	4	3	4	19
2	5	5	5	3	5	23
3	3	3	2	3	3	14
4	4	2	4	5	3	18
5	4	4	4	4	3	19
6	4	4	5	4	4	21
7	4	3	3	4	4	18
8	5	4	5	4	5	23
9	4	4	4	3	4	19
10	4	3	1	5	3	16
11	4	3	4	4	3	18
12	5	4	5	3	3	20
13	5	3	4	4	4	20
14	5	4	4	3	3	19
15	5	5	5	5	2	22
16	1	3	4	5	2	15
17	1	1	2	1	4	9
18	4	3	3	4	5	19
19	3	2	4	2	1	12
20	2	2	4	4	4	16
21	4	2	5	1	3	15
22	5	3	3	4	2	17
23	3	2	4	5	5	19
24	5	5	4	4	3	21
25	4	5	2	1	3	15
26	4	3	4	3	3	17
27	3	2	3	2	2	12
28	5	4	5	5	5	24
29	4	5	4	4	4	21
30	5	5	3	3	4	20
31	5	3	4	3	4	19
32	3	3	2	2	4	14
33	4	4	5	5	4	22
34	5	3	4	3	3	18
35	2	5	4	5	5	21
36	5	3	4	4	4	20
37	5	2	5	5	5	22
38	4	4	5	5	3	21
39	5	4	5	4	5	23
40	5	4	5	4	5	23

Prestasi Kerja X2

No	Prestasi Kerja					Total
1	3	5	4	4	4	20
2	4	3	2	3	3	15
3	4	3	5	3	4	19
4	4	4	2	2	4	16
5	4	4	4	5	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	3	4	3	3	3	16
8	4	5	4	5	5	23
9	4	4	3	3	4	18
10	3	3	3	3	3	15
11	3	4	4	4	3	18
12	4	3	4	5	3	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	3	3	3	3	16
15	2	5	5	3	5	20
16	4	3	2	5	1	15
17	1	4	1	1	4	11
18	5	5	5	5	5	25
19	4	2	4	1	5	16
20	2	4	2	2	4	14
21	3	5	1	4	5	18
22	5	4	3	5	3	20
23	3	3	4	5	1	16
24	4	5	3	3	2	17
25	4	3	5	1	3	16
26	5	5	3	4	3	20
27	3	3	2	2	2	12
28	5	4	5	4	4	22
29	4	4	4	4	4	20
30	5	3	4	4	5	21
31	5	3	3	4	4	19
32	5	1	2	3	2	13
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	3	3	3	17
35	3	5	3	4	5	20
36	4	4	4	2	4	18
37	5	4	3	2	4	18
38	5	5	4	3	3	20
39	5	4	4	5	5	23
40	4	5	5	4	5	23

Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Pegawai						Total
1	3	5	5	4	4	5	26
2	3	3	4	4	3	4	21
3	4	3	3	4	4	4	22
4	2	4	4	4	5	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	5	5	4	26
7	4	4	4	3	4	4	23
8	4	5	4	5	5	4	27
9	3	4	3	3	5	3	21
10	3	5	3	3	3	3	20
11	4	5	3	2	4	3	21
12	5	3	4	3	5	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	3	3	3	4	4	20
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	4	1	2	3	4	17
17	4	1	1	3	3	1	13
18	5	5	5	5	1	5	26
19	2	5	1	3	1	3	15
20	5	5	5	5	5	5	30
21	1	5	5	3	2	4	20
22	3	5	5	4	3	1	21
23	4	5	3	3	5	4	24
24	5	4	4	3	1	4	21
25	3	4	5	2	1	4	19
26	4	3	3	2	1	5	18
27	4	4	3	2	4	4	21
28	5	4	4	4	5	5	27
29	3	3	4	4	3	4	21
30	3	5	4	5	3	4	24
31	4	5	4	4	5	3	25
32	5	5	3	5	1	4	23
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	4	4	4	4	4	23
35	5	4	5	4	4	5	27
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	5	4	4	5	4	26
38	4	4	5	5	3	3	24
39	5	5	4	5	4	4	27
40	5	4	5	4	5	4	27

LAMPIRAN V

HASIL UJI VALIDITAS PADA

KANTOR KECAMATAN

PASANGKAYU SULAWESI

BARAT

Validitas (X1) Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.420**	.385*	.133	.174	.666**
	Sig. (2-tailed)		.007	.014	.412	.283	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.420**	1	.249	.207	.165	.639**
	Sig. (2-tailed)	.007		.121	.199	.309	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.385*	.249	1	.350*	.229	.690**
	Sig. (2-tailed)	.014	.121		.027	.155	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.133	.207	.350*	1	.242	.626**
	Sig. (2-tailed)	.412	.199	.027		.132	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.174	.165	.229	.242	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.283	.309	.155	.132		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.666**	.639**	.690**	.626**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Validitas (X2) Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	-.141	.306	.331*	.006	.494**
	Sig. (2-tailed)		.386	.055	.037	.969	.001
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	-.141	1	.168	.253	.412**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.386		.299	.115	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.306	.168	1	.269	.307	.698**
	Sig. (2-tailed)	.055	.299		.094	.054	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.331*	.253	.269	1	.006	.648**
	Sig. (2-tailed)	.037	.115	.094		.970	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.006	.412**	.307	.006	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.969	.008	.054	.970		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.494**	.550**	.698**	.648**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Validitas (Y) Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	-.018	.209	.326*	.212	.301	.557**
	Sig. (2-tailed)			.911	.196	.040	.190	.059
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	-.018	1	.341*	.303	.039	.195	.474**
	Sig. (2-tailed)	.911			.031	.057	.811	.227
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.209	.341*	1	.495**	.174	.381*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.196	.031			.001	.283	.015
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.326*	.303	.495**	1	.248	.200	.705**
	Sig. (2-tailed)	.040	.057	.001			.122	.215
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.212	.039	.174	.248	1	.086	.572**
	Sig. (2-tailed)	.190	.811	.283	.122			.599
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.301	.195	.381*	.200	.086	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.059	.227	.015	.215	.599		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.557**	.474**	.714**	.705**	.572**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y Pada Kantor Kecamatan Pasangkayu Sulawesi Barat

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,630	5
0,547	5
0,630	6

LAMPIRAN V

HASIL UJI DESKRIPTIF

Hasil Deskriptif Variabel Penelitian X1

		Statistics				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.05	3.40	3.90	3.63	3.63
Std. Error of Mean		0.175	0.167	0.163	0.185	0.163
Median		4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		1.108	1.057	1.033	1.170	1.030
Range		4	4	4	4	4
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		162	136	156	145	145

X1.1

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	10.0
	Netral	5	12.5	12.5	22.5
	Setuju	14	35.0	35.0	57.5
	Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	7	17.5	17.5	20.0
	Netral	14	35.0	35.0	55.0
	Setuju	11	27.5	27.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	12.5
	Netral	5	12.5	12.5	25.0
	Setuju	18	45.0	45.0	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	15.0
	Netral	10	25.0	25.0	40.0
	Setuju	14	35.0	35.0	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	12.5
	Netral	13	32.5	32.5	45.0
	Setuju	13	32.5	32.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Descriptive statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1.1	40	4	1	5	162	4.05	1.108
X1.2	40	4	1	5	136	3.40	1.057
X1.3	40	4	1	5	156	3.90	1.033
X1.4	40	4	1	5	145	3.63	1.170
X1.5	40	4	1	5	145	3.63	1.030
Valid N (listwise)	40						

Hasil Deskriptif Variabel Penelitian X2

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.88	3.85	3.43	3.45	3.65
Std. Error of Mean		0.148	0.146	0.171	0.186	0.170
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		0.939	0.921	1.083	1.176	1.075
Range		4	4	4	4	4
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		155	154	137	138	146

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	7.5
	Netral	8	20.0	20.0	27.5
	Setuju	19	47.5	47.5	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	5.0
	Netral	11	27.5	27.5	32.5
	Setuju	17	42.5	42.5	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	6	15.0	15.0	20.0
	Netral	11	27.5	27.5	47.5
	Setuju	15	37.5	37.5	85.0
	Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	5	12.5	12.5	20.0
	Netral	11	27.5	27.5	47.5
	Setuju	13	32.5	32.5	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	12.5
	Netral	11	27.5	27.5	40.0
	Setuju	15	37.5	37.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
x2.1	40	4	1	5	155	3.88	0.939
x2.2	40	4	1	5	154	3.85	0.921
X2.3	40	4	1	5	137	3.43	1.083
X2.4	40	4	1	5	138	3.45	1.176
X2.5	40	4	1	5	146	3.65	1.075
Valid N (listwise)	40						

Hasil Deskriptif Variabel Penelitian Y

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.80	4.18	3.80	3.73	3.60	3.88
	Std. Error of Mean	0.153	0.138	0.169	0.152	0.214	0.140
	Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Std. Deviation	0.966	0.874	1.067	0.960	1.355	0.883
	Range	4	4	4	3	4	4
	Minimum	1	1	1	2	1	1
	Maximum	5	5	5	5	5	5
	Sum	152	167	152	149	144	155

Y1

Valid	Response	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5	
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	7.5	
Netral	11	27.5	27.5	35.0	
Setuju	16	40.0	40.0	75.0	
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0	
Total	40	100.0	100.0		

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	6	15.0	15.0	17.5
	Setuju	17	42.5	42.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Netral	9	22.5	22.5	30.0
	Setuju	18	45.0	45.0	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Netral	10	25.0	25.0	37.5
	Setuju	16	40.0	40.0	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	17.5
	Netral	8	20.0	20.0	37.5
	Setuju	13	32.5	32.5	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Netral	6	15.0	15.0	20.0
	Setuju	25	62.5	62.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y1	40	4	1	5	152	3.80	0.966
Y2	40	4	1	5	167	4.18	0.874
Y3	40	4	1	5	152	3.80	1.067
Y4	40	3	2	5	149	3.73	0.960
Y5	40	4	1	5	144	3.60	1.355
Y6	40	4	1	5	155	3.88	0.883
Valid N (listwise)	40						

LAMPIRAN VI

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

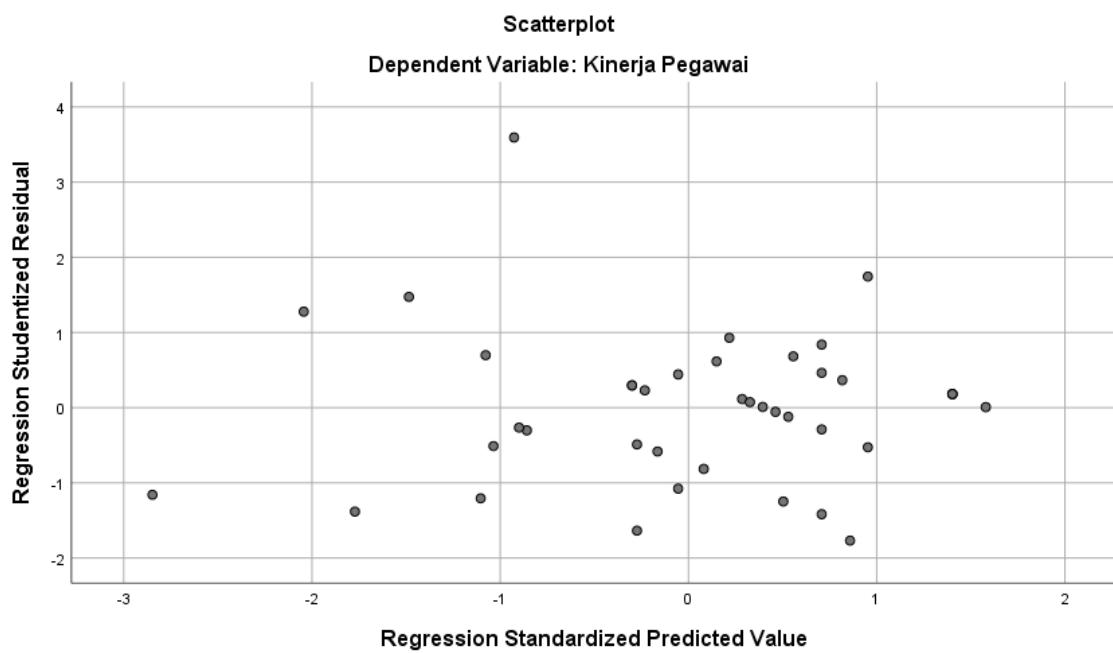
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.64123674
Most Extreme Differences	Absolute	0.103
	Positive	0.103
	Negative	-0.056
Test Statistic		0.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.257	2.710		3.047	0.004		
Tunjangan Kinerja	0.622	0.175	0.583	3.554	0.001	0.522	1.916
Prestasi Kerja	0.172	0.193	0.146	0.892	0.378	0.522	1.916

LAMPIRAN VII

HASIL UJI ANALISIS REGRESI

LINEAR BERGANDA

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	0.480	0.452	2.712

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.906	2	125.453	17.061	.000 ^b
	Residual	272.069	37	7.353		
	Total	522.975	39			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.257	2.710		3.047	0.004
	Tunjangan Kinerja	0.622	0.175	0.583	3.554	0.001
	Prestasi Kerja	0.172	0.193	0.146	0.892	0.378

a.
 Dependent Variable:
 Kinerja
 Pegawai

LAMPIRAN VII

DOKUMENTASI LAPANGAN



