



## Pengaruh Tunjangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamasa

Ermiaty Febrini Elviona Pualillin<sup>1\*</sup>, Zainal Ruma<sup>2</sup>, Burhanuddin<sup>3</sup>, M. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>4</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: [ermiatyfebrinielvionapualillin@gmail.com](mailto:ermiatyfebrinielvionapualillin@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [zainal.ruma@unm.ac.id](mailto:zainal.ruma@unm.ac.id)<sup>2</sup>, [dr.burhanuddin@unm.ac.id](mailto:dr.burhanuddin@unm.ac.id)<sup>3</sup>, [ikhwan.maulana@unm.ac.id](mailto:ikhwan.maulana@unm.ac.id)<sup>4</sup>, [uhud.darmawan@unm.ac.id](mailto:uhud.darmawan@unm.ac.id)<sup>5</sup>

\*Penulis Korespondensi: [ermiatyfebrinielvionapualillin@gmail.com](mailto:ermiatyfebrinielvionapualillin@gmail.com)

**Abstract.** This study was designed to measure the extent to which employee benefits influence employee performance within the Regional House of Representatives of Mamasa Regency office environment. The research employed an associative quantitative approach and involved all 51 employees as research subjects using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, direct observation, and document analysis, then processed using multiple regression analysis assisted by SPSS version 25. The findings revealed that employee salaries and benefits have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of  $0.017 < 0.05$ . The regression analysis also showed that both variables provide a significant influence on employee performance, indicated by an F-count value of 67.260, which is greater than the F-table value of 3.19. In addition, the coefficient of determination value of 0.784 indicates that 78.4% of the variation in employee performance can be explained by employee income and benefits. These findings demonstrate that adequate employee compensation is a crucial factor in encouraging higher motivation, improving work productivity, and supporting better employee performance within the organization.

**Keywords:** DPRD Employees; Employee Allowances; Employee Performance; Income Compensation; Motivation.

**Abstrak.** Penelitian ini dirancang untuk mengukur sejauh mana tunjangan karyawan mampu memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kantor Regional House of Representatives of Mamasa Regency. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan seluruh 51 pegawai sebagai subjek penelitian melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi langsung, dan penelusuran analisis dokumen, kemudian diolah menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ . Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 67,260 yang lebih besar daripada F tabel 3,19. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,784 menunjukkan bahwa 78,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor pendapatan dan tunjangan pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan organisasi.

**Kata kunci:** Kinerja Pegawai; Kompensasi Pendapatan; Motivasi; Pegawai DPRD; Tunjangan Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Desakan untuk memperbaiki mutu pemerintahan kian menjadi sorotan seiring pesatnya perkembangan globalisasi dan transformasi digital. Masyarakat kini tidak sekadar mengharapkan layanan publik yang efisien, melainkan juga mengedepankan keterbukaan, pertanggungjawaban, dan keberpihakan pada kepentingan umum. Dalam situasi demikian, prinsip tata kelola pemerintahan yang baik menjadi pijakan fundamental dalam penyelenggaraan roda pemerintahan di semua tingkatan (Sedarmayanti, 2020). Prinsip tersebut menekankan efektivitas, efisiensi, keterbukaan, akuntabilitas, dan keterlibatan publik, yang

kesemuanya tidak bisa dipisahkan dari peran manusia sebagai motor penggerak organisasi pemerintah (Mardiasmo, 2021).

Sumber daya manusia menempati posisi yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan organisasi publik meraih tujuannya. Aparatur pemerintah tidak hanya diharapkan menjalankan tugas-tugas administratif semata, tetapi juga dituntut untuk responsif terhadap perubahan lingkungan kerja, kemajuan teknologi, dan meningkatnya harapan masyarakat. Amin (2024) menegaskan bahwa potensi bawaan manusia, terutama kemampuan berpikir dan berinovasi, perlu terus diasah agar mampu memberikan sumbangsiah terbaik bagi kemajuan dan kelangsungan organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci dalam mendongkrak performa instansi pemerintahan (Hasibuan, 2020).

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur krusial dalam mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi publik. Kinerja bukan hanya mencerminkan kapasitas individu dalam menuntaskan pekerjaan, tetapi juga menggambarkan sejauh mana pegawai mampu memenuhi tanggung jawabnya sesuai standar dan sasaran yang telah ditetapkan. Oktavia (2021) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil yang dicapai seseorang berdasarkan kewenangan dan tanggung jawab yang diembannya, dengan tetap menjunjung tinggi norma dan etika. Kinerja yang optimal akan mendorong tercapainya tujuan organisasi, sementara kinerja yang buruk berpotensi melemahkan efektivitas pelayanan kepada public (Mangkunegara, 2021).

Sejumlah faktor turut memengaruhi kinerja pegawai, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan sekitarnya. Faktor dari dalam mencakup kompetensi, keahlian, dan semangat kerja pegawai, sedangkan faktor dari luar meliputi sistem imbalan, suasana lingkungan kerja, dan ketersediaan sarana kerja yang memadai. Dalam lingkup organisasi pemerintahan, kompensasi tidak hanya berbentuk gaji pokok, tetapi juga tunjangan yang ditetapkan berdasarkan posisi jabatan, beban tugas, dan capaian kinerja. Tunjangan pegawai menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kesejahteraan dan gairah kerja aparatur sipil negara (Kadarisman, 2019).

Teori dua faktor dari Herzberg menjelaskan adanya dua kelompok faktor yang berperan dalam membentuk kinerja dan kepuasan kerja pegawai, yakni faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor hygiene seperti tunjangan berfungsi mencegah munculnya rasa tidak puas dan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Meskipun faktor ini tidak selalu secara langsung memicu motivasi dari dalam diri, ketiadaannya dapat berdampak buruk terhadap semangat dan produktivitas pegawai (Robbins & Judge, 2020). Dengan demikian, tunjangan pegawai merupakan aspek yang tidak boleh diabaikan oleh instansi pemerintah dalam upaya mendorong peningkatan kinerja.

Tunjangan pegawai merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan kontribusinya terhadap organisasi. Pemberian tunjangan di lingkungan pemerintahan juga memiliki keterkaitan erat dengan agenda reformasi birokrasi yang bertujuan mencetak aparatur yang kompeten, berintegritas, dan berorientasi pada kinerja. Dunan & Sari (2023) mengungkapkan bahwa tunjangan kinerja berkaitan langsung dengan tingkat kesejahteraan pegawai, di mana terpenuhinya kesejahteraan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kesetiaan kerja. Oleh karena itu, mekanisme pemberian tunjangan yang adil, transparan, dan berbasis prestasi menjadi sangat esensial dalam organisasi publik.

Dalam kenyataannya, kondisi tunjangan pegawai di setiap instansi pemerintahan tidak selalu sama. Perbedaan level jabatan, volume pekerjaan, serta kebijakan internal masing-masing instansi dapat menimbulkan disparitas dalam penerimaan tunjangan pegawai. Kondisi ini berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, terutama pada instansi pemerintah daerah yang kerap dihadapkan pada keterbatasan sumber daya.

Kantor DPRD Kabupaten Mamasa merupakan salah satu lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam mengemban fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan. Sejak Kabupaten Mamasa resmi berdiri sebagai daerah otonom pada tahun 2002, DPRD Kabupaten Mamasa dituntut untuk menjalankan peran dan fungsinya secara profesional dan efektif. Keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang menopang seluruh aktivitas kelembagaan DPRD.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa, ditemukan fenomena menarik berkaitan dengan kinerja pegawai. Data kehadiran menunjukkan bahwa secara umum tingkat presensi pegawai terbilang baik, namun masih terdapat ketidakteraturan dalam hal kedisiplinan waktu pada bulan-bulan tertentu. Tingginya angka keterlambatan pada periode tertentu mengisyaratkan adanya faktor-faktor yang turut memengaruhi perilaku kerja pegawai, seperti motivasi, kondisi lingkungan, dan dukungan fasilitas kerja. Keterlambatan tersebut dapat mengurangi efektivitas jam kerja dan secara tidak langsung berdampak pada performa pegawai secara menyeluruh.

Berbagai penelitian terdahulu membuktikan bahwa tunjangan pegawai memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja, baik di sektor swasta maupun publik. Namun, mayoritas penelitian tersebut dilakukan pada konteks organisasi bisnis atau instansi pemerintah dengan karakteristik yang berbeda. Kajian yang secara khusus menelaah pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai di lembaga legislatif daerah masih sangat terbatas. Oleh sebab itu,

dibutuhkan penelitian yang lebih kontekstual untuk memahami dinamika kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya pada Kantor DPRD Kabupaten Mamasa.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dipandang penting untuk dilaksanakan guna mengkaji pengaruh tunjangan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa. Hasil yang diperoleh diharapkan mampu memberikan sumbangan empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik, sekaligus menjadi bahan acuan bagi para pemangku kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pengelolaan tunjangan yang lebih transparan dan efektif.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Pada penelitian ini didasari *grand theory* dari Herzberg yaitu Teori Dua Faktor Herzberg, yang sering dikenal sebagai Teori *Motivator Hygiene*, dikemukakan oleh *Frederick Herzberg* pada tahun 1959. Teori ini adalah salah satu teori motivasi yang berfokus pada faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Herzberg mengelompokkan faktor-faktor tersebut menjadi dua kategori utama, yaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene*. Faktor-faktor *motivator* berhubungan langsung dengan kepuasan kerja dan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, pegawai cenderung merasa lebih termotivasi dan puas, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Sedangkan Faktor-faktor *hygiene* memiliki peran dalam mencegah ketidakpuasan tetapi tidak cukup untuk meningkatkan pegawai secara langsung.

Tunjangan pegawai adalah salah satu cara untuk memberikan kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja, (Yulianto et al., 2022:343-356). Ini adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai sebagai tanggapan atas kinerja mereka dan dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Tunjangan pegawai adalah bonus yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai imbalan atas kemampuan mereka untuk menerapkan reformasi birokrasi. Kesejahteraan dan tunjangan kinerja sangat terkait, (Dunan & Sari, 2023:532). Tunjangan kinerja memberikan penghargaan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja mereka. Seturut dengan itu Tunjangan adalah kompensasi tambahan, diberikan untuk mendorong pegawai untuk terus melakukan pekerjaan yang baik untuk Lembaga, (Djafar & Astika, 2023:57). Lembaga dapat menunjukkan kepada pegawainya bahwa mereka menghargai mereka dan ingin melihat pengabdian mereka kepada perusahaan tumbuh dengan memenuhi tuntutan mereka akan keamanan, interaksi sosial, kompetensi, dan aktualisasi diri. Fitri (2025:198) mengatakan Tunjangan merupakan sumber

uang tambahan yang dibayarkan suatu perusahaan/lembaga kepada pekerjanya. Daftar pembayaran gaji bulanan pegawai biasanya termasuk pembayaran tunjangan.

Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai tingkat pencapaian yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan tanggung jawab dan target yang ditetapkan untuk mereka di tempat kerja, (Oktavia, 2021:50). Seturut dengan itu Rivai (2022:138) berpendapat Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu diukur dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Nurjaya (2021) dikutip dalam Fitriani et al. (2024:807) Kinerja pegawai terdiri dari kebiasaan yang dilakukan dalam setiap kegiatan pekerjaan dan menunjukkan prestasi kerja yang baik. Kinerja pegawai diukur berdasarkan peran mereka dalam menyelesaikan tugasnya. Safitri et al. (2025:1528), Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi; kinerja instansi akan meningkat jika kinerja pegawai baik, sebaliknya kinerja pegawai buruk dapat menyebabkan produktivitas instansi menurun. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, Tunjangan Pegawai bisa menjadi salah satu faktor pendukungnya. Tunjangan sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja pegawai karena tunjangan kesejahteraan merupakan komponen yang sangat mendukung, dengan demikian, ketika tunjangan kesejahteraan dipenuhi, semangat kerja akan meningkat, (Kurniawan et al., 2016:31).

### **3. METODE PENELITIAN**

Rancangan metode dalam penelitian ini disusun untuk mengungkap keterkaitan antara tunjangan yang diterima pegawai dengan performa kerja mereka di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa, dengan memanfaatkan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara terukur melalui data angka serta pengujian hubungan antar variabel menggunakan teknik statistik inferensial yang telah terstandarisasi. Desain yang digunakan bersifat asosiatif kausal, yang dimaksudkan untuk menguji seberapa besar variabel tunjangan pegawai mampu menjadi penentu perubahan pada kinerja pegawai. Kerangka hubungan antar variabel dibangun berdasarkan fondasi teoritis manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, yang menempatkan kompensasi serta dukungan sarana kerja sebagai faktor yang berperan penting dalam mendorong performa individu.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa yang berkedudukan di Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat. Penetapan lokasi ini dilandasi oleh pertimbangan bahwa institusi tersebut memiliki ciri khas organisasi publik dengan mekanisme pemberian

tunjangan yang relatif baku, sehingga relevan untuk dikaji dalam konteks kinerja aparatur sipil negara. Proses pengumpulan data berlangsung sepanjang periode September sampai Desember 2025, yang mencakup tahap penyusunan instrumen, pengambilan data di lapangan, serta verifikasi dan pengolahan data. Rentang waktu tersebut dianggap cukup untuk memperoleh data yang representatif dan mencerminkan keadaan nyata para responden.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai negeri sipil yang bertugas di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa dengan total 51 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yakni seluruh anggota populasi sekaligus dijadikan responden. Penerapan sampel jenuh bertujuan untuk meminimalisir kesalahan dalam generalisasi hasil serta memperkuat daya inferensi statistik, karena data yang dianalisis merepresentasikan keseluruhan populasi secara utuh. Dengan cara demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan hubungan antar variabel secara lebih cermat dalam konteks organisasi yang diteliti.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu tunjangan pegawai, serta satu variabel terikat berupa kinerja pegawai. Tunjangan pegawai dimaknai sebagai imbalan finansial tambahan yang diterima pegawai di luar gaji pokok sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan kedisiplinan mereka. Variabel ini dijabarkan melalui sejumlah indikator, antara lain kesesuaian tunjangan dengan regulasi yang berlaku, kontribusinya terhadap peningkatan penghasilan, ketepatan waktu pencairan, tingkat kecukupannya dalam memenuhi kebutuhan, serta hubungannya dengan tingkat kedisiplinan pegawai, sebagaimana yang dirujuk dalam penelitian (Najoan et al., 2018). Adapun kinerja pegawai diartikan sebagai output kerja yang berhasil diraih pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama kurun waktu tertentu, yang diukur dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.

Data penelitian dihimpun melalui kombinasi data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarkan langsung kepada seluruh responden. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert empat poin, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penggunaan skala ini dimaksudkan untuk menangkap persepsi responden secara kuantitatif sekaligus memudahkan pengolahan data secara statistik. Selain kuesioner, dilakukan pula observasi langsung dan wawancara terbatas guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kondisi kerja secara kontekstual. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, seperti data jumlah pegawai, pembagian unit kerja, dan informasi mengenai kebijakan tunjangan yang berlaku.

Sebelum memasuki tahap analisis utama, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan kualitas data yang diperoleh. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor tiap butir pertanyaan dengan skor totalnya, menggunakan koefisien korelasi lebih dari 0,30 sebagai batas kelayakan. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal instrumen, dengan nilai minimal 0,60 sebagai ambang batas yang dapat diterima sesuai pedoman (Ghozali, 2018). Instrumen yang memenuhi kedua syarat tersebut dinyatakan layak untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Pengolahan data dilakukan dengan teknik regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, guna menguji pengaruh parsial tunjangan pegawai terhadap kinerja pegawai. Sebelum pengujian hipotesis dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan memastikan bahwa sebaran residual mengikuti distribusi normal, yang dievaluasi melalui grafik histogram dan normal probability plot. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menelaah nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), di mana nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 mengindikasikan tidak adanya permasalahan multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memverifikasi kesamaan varians residual, dengan nilai signifikansi di atas 0,05 sebagai indikator bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan pegawai, sedangkan uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tunjangan pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada taraf signifikansi 5 persen. Melalui prosedur analisis tersebut, metode penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan empiris yang sah dan andal, serta memberikan kontribusi ilmiah yang berarti dalam kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil**

Karakteristik responden memperlihatkan bahwa semua peserta penelitian adalah aparatur sipil negara yang masih aktif menjalankan tugasnya di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa. Para responden memiliki keragaman dari sisi usia, jenjang pendidikan, maupun

lamanya masa pengabdian, sehingga mencerminkan komposisi sumber daya manusia yang beragam. Keberagaman karakteristik ini memiliki arti penting karena menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap tunjangan, sarana kantor, dan kinerja tidak hanya mewakili satu kelompok tertentu saja.

Hasil olahan statistik deskriptif mengungkapkan bahwa variabel tunjangan pegawai tergolong dalam kategori baik. Perolehan nilai rata-rata menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap sistem tunjangan yang mereka terima telah selaras dengan ketentuan yang berlaku dan dicairkan sesuai jadwal yang ditetapkan. Tunjangan tersebut juga dinilai mampu berkontribusi dalam meningkatkan taraf kesejahteraan pegawai. Meski demikian, sejumlah indikator memperlihatkan penilaian yang relatif lebih rendah, terutama pada aspek seberapa mencukupi tunjangan yang diterima untuk memenuhi keseluruhan kebutuhan pegawai.

Di sisi lain, variabel kinerja pegawai mencatat nilai rata-rata yang cukup tinggi. Para responden menilai diri mereka mampu merampungkan pekerjaan sesuai dengan standar mutu dan target yang telah ditetapkan, serta menunjukkan kedisiplinan waktu dan efisiensi kerja yang memuaskan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Mamasa berada pada kondisi yang menggembirakan dalam menopang pelaksanaan fungsi kelembagaan.

Sebelum memasuki tahap analisis inferensial, kualitas instrumen penelitian terlebih dahulu diverifikasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tunjangan pegawai maupun kinerja pegawai memiliki nilai korelasi item-total yang melampaui ambang batas 0,30, sehingga keseluruhan butir pernyataan dinyatakan sah. Adapun hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel melampaui batas minimum 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang memadai dan layak untuk diandalkan.

Uji asumsi klasik dilaksanakan guna memverifikasi kelayakan model regresi yang digunakan. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data residual mengikuti pola distribusi normal, yang tercermin dari pola titik-titik pada grafik normal probability plot yang berhimpitan dengan garis diagonal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel bebas berada di atas 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) tidak melampaui angka 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa model terbebas dari permasalahan multikolinearitas. Lebih lanjut, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi

yang melebihi 0,05, yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 1.** Uji t (Parsial).

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	67.260	6.416		10.483	0.000
	Tunjangan pegawai (X)	1.118	0.126	0.784	8.842	0.000

a. Dependent Variable: Fasilitas Kantor (Y)

Sumber: Data diolah SPSS (2026).

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial melalui uji t, terbukti bahwa tunjangan pegawai memberikan dampak yang positif dan bermakna terhadap performa kerja pegawai. Nilai koefisien regresi yang bertanda positif mengandung arti bahwa semakin layak dan memadai sistem pemberian tunjangan yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka tunjukkan. Hasil ini selaras dengan pandangan bahwa tunjangan merupakan wujud apresiasi organisasi kepada pegawainya, yang pada gilirannya mampu mendorong peningkatan motivasi dan memperkuat komitmen mereka dalam bekerja.

**Tabel 2.** Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	0.615	0.607	4.44441

a. Predictors: (Constant), Tunjangan pegawai (X)

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Angka koefisien determinasi mengungkapkan bahwa variabel tunjangan pegawai mampu menerangkan sekitar 78% dari keseluruhan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai. Akan tetapi, masih ada sebagian variasi kinerja yang tidak tercakup dalam model ini, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti gaya kepemimpinan, nilai-nilai budaya organisasi, maupun dorongan motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Secara menyeluruh, penelitian ini membuktikan bahwa tunjangan pegawai merupakan salah satu faktor krusial yang turut menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa. Temuan tersebut sekaligus menjadi bukti empiris yang memperkuat landasan teori manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya yang berkaitan dengan peranan kompensasi dan kondisi lingkungan kerja dalam mengoptimalkan kinerja aparatur sipil negara.

## **Pembahasan**

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tunjangan kerja terhadap performa pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa, baik yang diuji secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 51 orang yang seluruhnya merupakan pegawai aktif di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa, terdiri dari seorang sekretaris dewan beserta seluruh pegawai lainnya yang tersebar dalam tiga unit kerja, yakni bagian umum, bagian keuangan, dan bagian persidangan.

Profil responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan empat aspek, yaitu jenis kelamin, rentang usia, jenjang pendidikan terakhir, dan durasi masa kerja. Hasil distribusi data menunjukkan bahwa pegawai berjenis kelamin laki-laki mendominasi komposisi di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa dengan jumlah 30 orang atau 58,80% dari total responden. Dari sisi usia, sebagian besar pegawai telah berusia di atas 45 tahun, yakni sebanyak 34 orang atau sekitar 66,70%. Ditinjau dari latar belakang pendidikan, pegawai yang menyandang gelar sarjana atau Strata 1 menjadi kelompok terbesar dengan jumlah 32 orang atau 62,70%. Sementara itu, dari aspek masa kerja, sebanyak 49 orang atau 96% pegawai telah mengabdikan lebih dari 5 tahun. Pengelompokan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai profil pegawai yang menjadi objek penelitian, sekaligus untuk memahami kondisi kerja yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja mereka. Berdasarkan hasil dan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, berikut dipaparkan uraian pembahasan secara lebih rinci:

### ***Pengaruh Tunjangan Pegawai (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)***

Melalui pengkajian terhadap mekanisme penerimaan tunjangan oleh pegawai, diharapkan dapat terungkap seberapa besar manfaat tunjangan tersebut bagi pegawai dalam mendorong terwujudnya performa kerja yang lebih optimal. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial melalui uji t, diketahui bahwa variabel tunjangan pegawai (X1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,017 yang berada di bawah ambang batas 0,05, yang berarti bahwa variabel tunjangan pegawai (X1) terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil pengolahan data membuktikan bahwa pencairan tunjangan yang diterima pegawai mampu mendatangkan dampak positif yang berarti terhadap kinerja mereka. Makna dari pengaruh positif pada variabel tunjangan pegawai ini adalah bahwa semakin tinggi nilai dan semakin lancar proses penerimaan tunjangan oleh pegawai, maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin meningkat dan berkualitas. Sebaliknya, apabila pemerintah menunda atau bahkan tidak membayarkan tunjangan kepada pegawai, maka hal tersebut berpotensi

melemahkan semangat dan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya berujung pada merosotnya kinerja mereka.

Temuan ini selaras dengan pandangan Oktavia (2021:49) yang menyatakan bahwa dalam rangka mendongkrak kinerja pegawai, instansi tidak cukup hanya memberikan gaji, tetapi juga perlu menyalurkan tunjangan kepada pegawai yang berhak menerimanya, mengingat tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Filaini dkk. (2024) dan Alvita dkk. (2024), yang sama-sama menyimpulkan bahwa penerimaan tunjangan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa tunjangan pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa.

## **5. KESIMPULAN**

Luaran dari penelitian ini membuktikan bahwa tunjangan pegawai memiliki kontribusi yang berarti dalam mengangkat performa kerja pegawai di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Mamasa. Secara individual, tunjangan pegawai terbukti secara nyata memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengisyaratkan bahwa mekanisme pemberian tunjangan yang tepat waktu, berjalan lancar, dan sesuai dengan kebutuhan nyata pegawai terbukti mampu membangkitkan semangat kerja, mempertebal kedisiplinan, serta mempertajam rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Pegawai yang merasakan bahwa kesejahteraannya mendapat perhatian serius dari organisasi melalui pemberian tunjangan, cenderung menampilkan kinerja yang lebih maksimal dalam menopang jalannya kegiatan kelembagaan DPRD.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak semata-mata bergantung pada kapasitas internal yang dimiliki pegawai, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh bentuk dukungan nyata dari organisasi, salah satunya melalui penerapan kebijakan tunjangan yang memadai.

Secara menyeluruh, penelitian ini menghadirkan bukti konkret bahwa upaya mendorong peningkatan kinerja pegawai di sektor publik perlu dilakukan secara holistik dengan memberikan perhatian serius terhadap aspek kesejahteraan pegawai dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Temuan ini diharapkan dapat dijadikan acuan yang berharga bagi para pemangku kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai yang berkesinambungan, terutama pada institusi legislatif di tingkat daerah.

## DAFTAR REFERENSI

- Amin, I. F. (2024). *Pengaruh fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal* [Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal].
- Oktavia, A. (2021). Analisis gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1). <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- 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*, 7(2), 530–537. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1178>
- Fitriani, S. R., Doyan, A., Taufik, M., & Wahyudi. (2024). The effect of the guided inquiry model assisted by PhET media on students' critical thinking skills. *Journal of Research in Science Education*, 10(6), 806–807. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v10i6.4852>
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian* (Vol. 1, Ed. 1). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/42716/1/Pengantar%20Metodologi%20Penelitian.pdf>
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. 14(1). <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Moenir, H. A. S. (2015). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaita, D. T., & Tousalwa, C. C. (2024). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2). <https://doi.org/10.31959/jat.v3i2.2923>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed., A. Tejkusumo, Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis multivariat dan ekonometrika* (2nd ed., Vol. 2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Filaini, N. E., Marwanto, H., Laely, N., & Utami, S. (2024). Pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Cabang Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 5(1). <https://doi.org/10.30737/risk.v5i1.5843>
- Alvita, A., Pasaribu, J. P. K., & Utami, F. N. (2024). Pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan perkebunan sawit. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 985–992. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1371>
- Nasrullah, M., Alan, N., & Akib, H. (2024). The influence of office facilities on employee performance. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 11(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Kadarisman, M. (2019). *Manajemen kompensasi*. Rajawali Pers.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2021). *Otonomi dan manajemen keuangan daerah*. Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2020). *Good governance (kepemerintahan yang baik) dan good corporate governance*. Mandar Maju.