

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Papua Barat

Angelia Intania Sihole

Giri Dwi Nanda

Asri

Institut Teknologi Bisnis Nobel Indonesia

Nikolina Balia

Email : nikolina2429@gmail.com

Universitas Caritas Manokwari

Corresponding Author:

Nama author: **Nikolina Balia**

e-mail : nikolina2429@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.70178/icbrj.v4i3.140>

Received: 05 Mei 2025, Revised:12 Mei 2025, Accepted: 15 Juni 2025:

Published:30 Juni 2025

Abstract. *This study aims to analyze the Influence of Performance Allowances, Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. This research approach uses a quantitative approach of primary data through the distribution of questionnaires to 40 employees of the Regional Secretariat Organization Bureau of West Papua Province. To measure the direct influence of the variables of Performance Allowance, Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance with the help of an analysis tool using SPSS v.25. The results of the study show that partially the performance allowance variable has a positive and significant effect on employee performance, the organizational culture variable has a positive and significant effect on employee performance and the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of Performance Allowance, Organizational Culture and Work Motivation have a positive and significant effect on the Performance of Employees of the Regional Secretariat Organization Bureau of West Papua Province. From the results of the standardized Beta coefficients, it can be seen that the performance allowance variable is more dominant in influencing the performance of employees of the West Papua Provincial Secretariat Organization Bureau.*

Keywords : *Performance Allowance, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif data primer melalui penyebaran kuesioner terhadap 40 pegawai Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Papua Barat. Untuk mengukur pengaruh langsung variabel Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan bantuan alat analisis menggunakan SPSS v.25. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variable Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan

variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan variabel Tunjangan kinerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Papua Barat. Dari hasil standardized coefficients Beta terlihat bahwa variable Tunjangan kinerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Biro Organisasi Sekertariat Provinsi Papua Barat.

Kata kunci : *Tunjangan kinerja, Budaya organisasi, Motivasi, Kinerja pegawai*

I. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik (Airlangga, 2018). Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumberdaya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para pegawai mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam organisasi atau dalam instansi pemerintah. Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap aspek kehidupan suatu organisasi termasuk didalamnya adalah organisasi pemerintahan (Agustini, 2019). Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suranto & Lestari 2014).

Hasil dari kinerja seorang pegawai adalah satu faktor yang bisa digunakan untuk menambah efektivitas dalam organisasi. Bahwa kinerja pegawai merupakan kinerja setiap orang yang ada dalam organisasi didalam tugas manajerial. Salah satu penanda kinerja yang lain ialah dengan terdapatnya ketidakpastian lingkungan (Aryanti, 2014).

Kinerja yang bagus mampu membawa organisasi kearah tujuan ataupun cita-cita organisasi, sedangkan kinerja yang buruk menghambat pencapaian cita-cita organisas (Mangkunegara, 2016). Namun, untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti tunjangan kinerja, budaya organisasi, dan motivasi.

Hasil penelitian Saleh dan Darwis (2016) dan Najoran Pengemanan dan Tangkere (2018) menyatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang menggambarkan bahwa tunjangan kinerja merupakan salah satu hal yang dapat memberikan solusi bagi perbaikan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Dunan & Sari (2023); Indriswari et, al. (2024) bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga hasil penelitian Deniawati et al, (2022) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serupa dengan penelitian Sartika (2015) menemukan

bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan dan pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Palu. Hasil penelitian Dunan & Sari (2023) membuktikan bahwa tunjangan kinerja pada pegawai Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Indriswari (2024) menyatakan bahwa variable tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Mojokerto

Berbeda dengan hasil penelitian Hanifah (2017) yang menunjukkan bahwa apabila pemberian tunjangan kinerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai. Begitu juga hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Achmad et. al, (2018) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. Begitu juga dengan hasil penelitian Suherman (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Lazuardi Global Islamic School.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, diketahui bahwa secara umum pegawai yang bekerja di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat menginformasikan bahwa sebagian besar pegawai memperoleh tunjangan kinerja dari pemerintah di bawah naungan Kementerian Dalam Negeri. Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat mengemukakan lebih lanjut bahwa kinerja para pegawainya terbilang cukup baik namun masih terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan tidak memiliki kompetensi dan motivasi dalam bekerja. Kenyataan tersebut mendorong peneliti untuk menyelidiki pengaruh pemberian tunjangan kinerja, tingkat kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat.

Berdasarkan latar belakang empiris, gap penelitian dan fenomena yang diuraikan di atas maka penelitian ini menjadi pertimbangan penulis untuk meneliti masalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, mulai dari variabel Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi dan Motivasi.

II. TINJAUAN TEORITIS

1. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai dalam suatu organisasi. Tunjangan Kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Menteri dan Staf Ahli.

Tunjangan kinerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Dengan diberikannya tunjangan kinerja ini diharapkan capaian beban kerja pegawai yang telah diberikan kepada pegawai dapat terealisasi sebagaimana kontrak kerja antara pegawai dengan pimpinannya setiap tahun (Yusniah, 2017). Tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor

eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai, atau bentuk penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan kesejahteraan pegawai (Najoan, 2018).

2. Budaya Organisasi

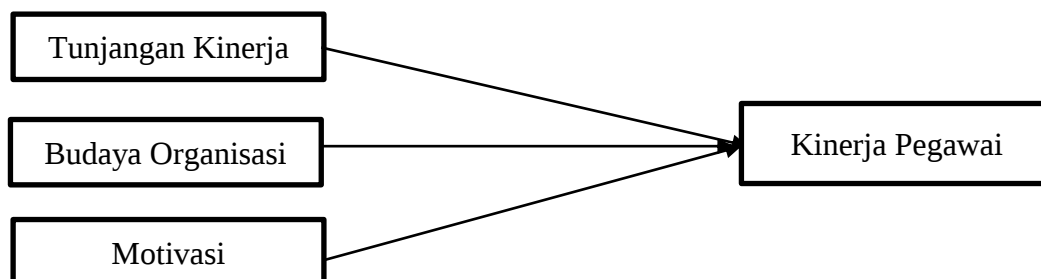
Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam instansi pemerintah guna meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut (Ilham, 2020). Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi (Nainggolan et, al. 2021).

3. Motivasi

Motivasi juga memainkan peran yang krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kepuasan kerja dan komitmen, maupun dari faktor eksternal seperti insentif dan apresiasi. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih antusias, proaktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Harefa & Telaumbanua, 2022). Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Kusumayanti, Ratnasari, & Hakim, 2020). Ditegaskan pula bahwa, motivasi timbul dari diri seseorang pegawai yang dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut (Maharani, 2020). Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu (Rijanti et. al, 2020). Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Motivasi juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai, karena pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan sepenuh hati dan memperhatikan detail dalam pekerjaannya (Hairani, 2021). Oleh karena itu, peningkatan motivasi dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks pelayanan publik. Oleh karena itu, memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menjadi hal yang esensial dalam penelitian ini.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H_1 : Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Papua Barat
- H_2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Papua Barat
- H_3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Papua Barat

III. METODOLOGI

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Yang merupakan pendekatan yang menekan pada data-data angka sehingga akan diketahui pengaruh antar variabel yang akan diteliti dan menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan metode penelitian survey melalui pengambilan sample dari suatu populasi dan kuisioner sebagai alat pengumpul data primer. Dalam penelitian ingin mengetahui pengaruh tunjangan kinerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Papua Barat. Yang berlokasi di Kantor Gubernur Provinsi Papua Barat Katebu, Distrik Manokwari Selatan Kabupaten Manokwari, Provinsi Papua Barat. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil sebanyak 40 pegawai negeri sipil. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya jumlah sampel adalah menggunakan cara yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) yaitu apabila populasi penelitian kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah

semuanya sampel jenuh dengan penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Analisis statistik inferensial untuk mendeskripsikan data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi, analisis statistik inferensial dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dibantu dengan software SPSS versi 25. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e,$$

Keterangan : Y = kinerja pegawai, X₁= tunjangan kinerja, X₂ = budaya organisasi, X₃ = motivasi, $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi, α = Nilai Konstanta, e = Error term (nilai residual).

Hasil

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Untuk melakukan uji validitas digunakan tabel *product moment pearson* untuk menentukan nilai r-tabel yang dihitung dengan menggunakan df (*degrees of freedom*) = n-2, dan nilai r tabel yang dihasilkan adalah 0.3338. Suatu instrumen dikatakan valid jika r-hitung $\geq$ r-tabel.

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Correlations	r-tabel	Kriteria
Tunjangan Kinerja (X1)	X1.1	0.811	0.3338	Valid
	X1.2	0.824	0.3338	Valid
	X1.3	0.671	0.3338	Valid
	X1.4	0.816	0.3338	Valid
	X1.5	0.611	0.3338	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.567	0.3338	Valid
	X2.2	0.462	0.3338	Valid
	X2.3	0.712	0.3338	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.555	0.3338	Valid
	X3.2	0.689	0.3338	Valid
	X3.3	0.452	0.3338	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.578	0.3338	Valid
	Y2	0.490	0.3338	Valid
	Y3	0.455	0.3338	Valid
	Y4	0.635	0.3338	Valid

Sumber : Data primer diolah 2025

Dari tabel tersebut terlihat bahwa masing-masing pernyataan mengenai variabel tunjangan kinerja (X1), budaya organisasi (X2) dan Motivasi (Y) memenuhi kriteria valid karena total korelasi/r-hitung $>$ r-tabel sebesar 0.3338.

Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach alpha* biasa digunakan untuk mengukur reliabilitas, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel jika *cronbach alpha*-nya di atas 0.60, dan dikatakan tidak reliabel jika di bawah 0.60 dengan menggunakan *SPSS 25 for windows*.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Tunjangan Kinerja (X1)	0.927	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.835	Reliabel
Motivasi (X3)	0.964	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.845	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel tunjangan kinerja (X1), budaya organisasi (X2) dan Motivasi (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* melebihi 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen dianggap handal dan memenuhi persyaratan yang diperlukan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

Hasil Analisi Regresi Berganda

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 25 for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 : Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,071	3,709		3,141	,000
Tunjangan Kinerja	,696	,122	,620	5,697	,000
Budaya Organisasi	,642	,206	,490	3,114	,010
Motivasi	,591	,184	,403	3,221	,000

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel tersebut diatas diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut: $Y = 8,071 + 0,696X_1 + 0,642X_2 + 0,591X_3 + e$, dimana Nilai Konstanta (b_0) = **8,071** artinya jika tidak ada perubahan pada tunjangan kinerja, budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel bebas, maka nilai kinerja pegawai sebesar 8,071 sebagai nilai konstan sebagai variabel terikat. Untuk variabel tunjangan kinerja ($b_1 = 0,696$) berarti ketika tunjangan kinerja naik 1% akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Biro organisasi Provinsi Papua Barat sebesar 8,071. Untuk variabel budaya organisasi ($b_2 = 0,642$) berarti ketika budaya organisasi naik 1% akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,642. Hasil ini menggambarkan bahwa variable independen memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependennya.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan *SPSS*. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent). Berdasarkan tabel di atas dimana nilai t hitung untuk variabel tunjangan kinerja sebesar 5,697 lebih besar dari t tabel sebesar 2,021 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel tunjangan kinerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk variabel bebas budaya organisasi sebesar 3,114 lebih besar dari t tabel sebesar 2,021 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk variabel bebas motivasi sebesar 3,221 lebih besar dari t tabel sebesar 2,021 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen tunjangan kinerja, budaya organisasi dan motivasi dapat menerangkan variasi variabel dependen Kinerja Pegawai pada Biro organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat. Dari hasil olah data menunjukkan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4 : Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,713 ^a	0,509	0,489	3,374	2,039

a. Predictors: (Constant) X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

sumber : data diolah (2025)

Dari hasil tabel koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) Adjusted sebesar 0,489 atau 48,9%. Jadi dapat dikatakan bahwa 48,9% perubahan Kinerja pegawai disebabkan oleh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi dan Motivasi sedangkan 51,1% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat (Y).

Variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t hit sebesar 5,697 lebih besar dari nilai t tab sebesar 2,021 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, semakin baik tunjangan kinerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Tunjangan kinerja yang diberikan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi dan status seorang pegawai

dengan system remunerasi terhadap penilaian kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iryani, Yulianto & Nurpadilah (2022) yang membuktikan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Gowa. Serupa dengan hasil penelitian Najoran, Pangemanan & Tangkere (2018) di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Papua Barat (Y).

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Papua Barat (Y). Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t_{hit} sebesar 3,114 lebih besar dari nilai t_{tab} 2,021 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,010 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Rahmadhani (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Hasil penelitian Dunggio (2020) ditemukan hasil penelitian yang adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo.

3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Papua Barat (Y).

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Papua Barat (Y). Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t_{hit} sebesar 3,221 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,021 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa penggunaan teknologi informasi dalam administrasi pemerintah daerah membawa berbagai manfaat yang signifikan. Manfaat ini termasuk peningkatan efisiensi operasional, akurasi data, transparansi, pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan kinerja pegawai, keamanan data yang lebih baik, dan pengelolaan risiko yang lebih efektif. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan Kinerja Pegawai secara keseluruhan, memungkinkan pemerintah daerah untuk mengelola keuangan publik dengan lebih baik dan lebih efektif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KWS.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut : (1) Tunjangan kinerja pegawai akan berdampak terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja aparatur sipil negara tidak lagi merupakan sebuah pilihan tetapi merupakan sebuah keharusan agar kinerja dan mutu pelayanan terus meningkat. (2). Budaya Organisasi yang diterapkan berdampak positif dilingkungan kerja pegawai yang berdampak pada kekompakan bekerja dan berkinerja lebih baik. (3) Pegawai mendapat dorongan motivasi sehingga senang bekerja kerja dan menimbulkan dorongan bekerja kerjas dan berprestasi dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Ali, S. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 934-948.
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 181-195
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Super Box Industries The Effect Of Motivation , Work Environment And Work Experience On Employee Performance Of Pt . Super Box Industries in. *DIMENSI*, 9(1), 74–86
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Astuti, T. P., & Sofia, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tunjangan Kinerja Daerah Sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1096-1103.
- 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.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Earlyanti, N. I., & Ardiansyah, D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota Reskrim Polres Blitar Kota dalam Pengamanan Pemilihan Gubernur Jawa Timur Tahun 2018. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 406-419

- Fadilla, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Proses Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Balqis Audi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1381-1399.
- Fitrianingrum, L., Lusya, D., & Lellyana, D. 2020. Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi : Analisis Implementasi Dan Tantangan. *Civil Service, Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 14(1), 43–54
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa pasirsari kecamatan cekarang selatan kabupaten bekasi. *Ikraith-Ekonomika*, 3(1), 1-12.
- Gunawan, K. (2017). Motivasi kerja menurut Abraham Maslow terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 2(2).
- Hanifah, Yusnia (2017). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai balai pengelolaan daerah aliran sungai di jawa timur. *Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187–193.
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol 2 (21), 123-134. <http://repository.stie-aub.ac.id/id/eprint/1436>. 2019.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Ilham, M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Indriswari, T., Hartono, H., & Kasnowo, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompetensi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Mojokerto. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2).
- Ismail, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(3), 5743-5756.
- Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variabel mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343-354.
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107-121
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Kamarullah, A. (2014). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Kusumaningtyas, D., Tamzil, & Imam. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan. *Media Riset Ekonomi*, Vol1(1), 1-7. <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view>. 25 Oktober 2019.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya
- Maskuri, M., & Suyanto, S. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 1210-1225.
- Mayvita, S. A., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (erg) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali II)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Mokoagouw, Z. E. Y., Rakhman, B., & Firman, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(2), 12-25.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii Medan. In *Jurnal Bisnis Administrasi* (Vol. 07)
- Nainggolan, D. U., Nainggolan, C. I. L., & Rangkuti, A. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)*, 2(1), 533-544.
- Najoan, J. F., Lyndon R.J. Pangemanan, E. G. T. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat*, 14, 11–24.
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1764>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1), 57-62.