

Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Candi

Oleh:

Tri Ardha Rachmadani

202010200092



Pendahuluan

Di era pemerintahan yang menuntut transparansi dan akuntabilitas, kinerja berintegritas menjadi faktor utama keberhasilan instansi, termasuk kantor kecamatan. Untuk mencapainya, dibutuhkan dukungan kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan budaya kerja. Kepemimpinan yang baik berperan sebagai penggerak, memberi teladan dalam penerapan integritas. Tunjangan kinerja yang adil juga penting untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan etika. Budaya kerja yang mengedepankan integritas, kolaborasi, dan profesionalisme akan menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja berkualitas.

Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam memastikan tercapainya tujuan dan kualitas pelayanan publik di kantor kecamatan. Di Kantor Kecamatan Candi, faktor-faktor seperti kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan budaya kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk kinerja pegawai yang berkualitas dan berintegritas. Kepemimpinan yang efektif, tunjangan kinerja yang adil dan memadai memberikan insentif yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, serta budaya kerja yang positif dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan terbaik bagi masyarakat.



Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mendorong perubahan dan manajemen kelompok. Seorang pemimpin bertanggung jawab memberi arahan, dorongan, dan instruksi untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengoptimalkan kinerja pegawai. Fungsi kepemimpinan yaitu menginspirasi pengikut untuk mencerminkan sistem sosial, membangun budaya organisasi, menumbuhkan sinergi, memberdayakan pengikut untuk melakukan perubahan, dan menanamkan praktik organisasi yang unggul.

Adapun faktor selanjutnya, tunjangan kinerja merupakan penghargaan atau bonus yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas pencapaian kerja. Dalam instansi pemerintahan, tunjangan ini penting untuk mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Tunjangan kinerja sendiri berfungsi sebagai insentif yang dapat memperkuat rasa penghargaan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu budaya kerja. Budaya kerja merupakan seperangkat keyakinan maupun simbol yang dimiliki dan dijunjung tinggi oleh seluruh pegawai untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan membuat semua orang merasa seperti keluarga. Untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal, suatu instansi harus mempunyai budaya kerja yang kuat untuk memungkinkan pegawai memahami dan menerapkan nilai-nilai yang ada dalam instansi secara utuh, menganutnya, dan memperjuangkannya.



Fenomena

Fenomena terkait kinerja pegawai terutama Efektivitas pegawai di Kantor Kecamatan Candi juga mencerminkan adanya kekurangan atau masih belum optimal. Beberapa pegawai belum memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, dan ada sebagian yang masih kesulitan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masih ditemukan pegawai yang tidak memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Di sisi lain, masalah juga muncul terkait infrastruktur, seperti seringnya gangguan sinyal internet yang digunakan untuk berbagai keperluan, seperti perekaman E-KTP, pengentrian data, dan pelaporan desa secara online. Beberapa pegawai juga terlihat tidak menjalankan tugas sesuai dengan fungsi masing-masing. Selain itu, masih banyak pegawai yang keluar kantor tanpa izin dari atasan terlebih dahulu. Selain itu sejumlah permasalahan pada kinerja pegawai terkait lingkungan kerja, belum tercapainya kepuasan kerja yang baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup jangkauan terhadap sejumlah layanan sosial, integrasi layanan sosial, perencanaan dan penganggaran, pemberdayaan masyarakat, dan kemampuan berbasis data. Adapun beberapa faktor yang peneliti temukan pada kantor kecamatan candi yaitu faktor dalam hal kepemimpinan yang masih kurang efektif. Dikarenakan ketidak efektifan itu bisa dilihat dari peran pemimpin yang kurangnya ketegasan dalam memberikan arahan pada pegawai. Sehingga menimbulkan dampak terhadap pegawai yang sering datang terlambat dan masih ada pegawai yang tidak berada pada tempatnya saat jam kerja berlangsung. Salah satu tujuan penting yang harus dicapai oleh perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan kedudukannya. Pegawai yang baik harus meningkatkan kinerja dan komitmennya terhadap perusahaan secara keseluruhan.

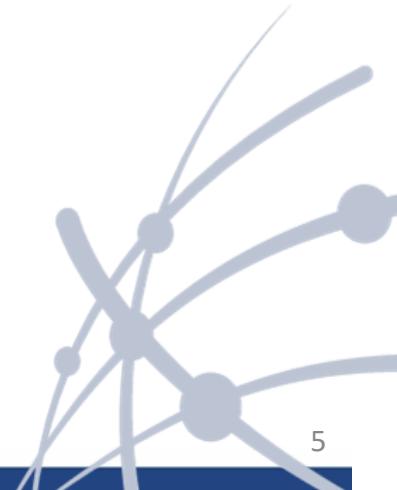


Literature Review

- **Kepemimpinan (X1)**

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar bekerja bersama-sama mencapai tujuan atau visi tertentu. Kepemimpinan tidak hanya berfokus pada posisi atau jabatan seseorang, tetapi lebih pada bagaimana seseorang dapat menginspirasi dan membimbing orang lain untuk mencapai keberhasilan dalam suatu kelompok, organisasi, atau masyarakat. Adapun indikator pada pernyataan ini, yaitu :

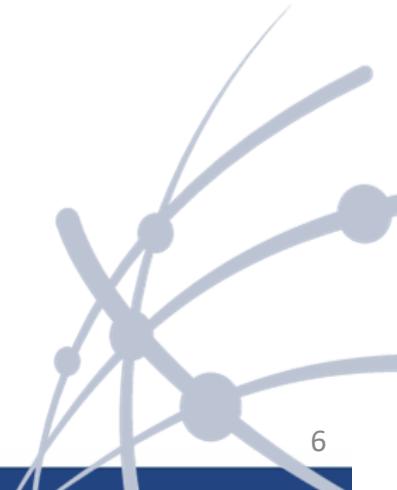
1. Pengembangan karir
2. Hubungan dengan bawahan
3. Motivator
4. Ketegasan



- **Tunjangan Kinerja (X2)**

Tunjangan kinerja merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pegawainya. Tunjangan ini bertujuan untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Adapun indikator pada pernyataan ini, yaitu :

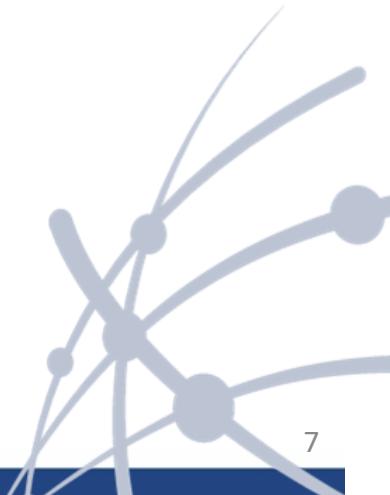
1. Penerimaan tunjangan sesuai dengan aturan
2. Tunjangan yang diterima menambah penghasilan
3. Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja
4. Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplinan pegawai



- **Budaya Kerja (X3)**

Sikap, tingkah laku, cita-cita, pemikiran, cara pandang, dan tindakan yang dicapai melalui aktivitas kerja, semuanya merupakan cerminan dari budaya kerja, yaitu suatu falsafah yang didasarkan pada visi hidup yang mengandung nilai-nilai yang membentuk sifat, kebiasaan, dan dorongan yang diterapkan dalam suatu kelompok. Biasanya mencerminkan identitas organisasi dan dapat memengaruhi suasana kerja, cara pengambilan keputusan, serta bagaimana pegawai merasa dihargai dan termotivasi. Loyalitas pegawai, kepuasan kerja, dan produktivitas semuanya dapat ditingkatkan melalui budaya tempat kerja yang kuat dan mendukung. Adapun indikator pada pernyataan ini, yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaan
2. Perilaku pada waktu bekerja
3. Disiplin kerja
4. Saling menghargai



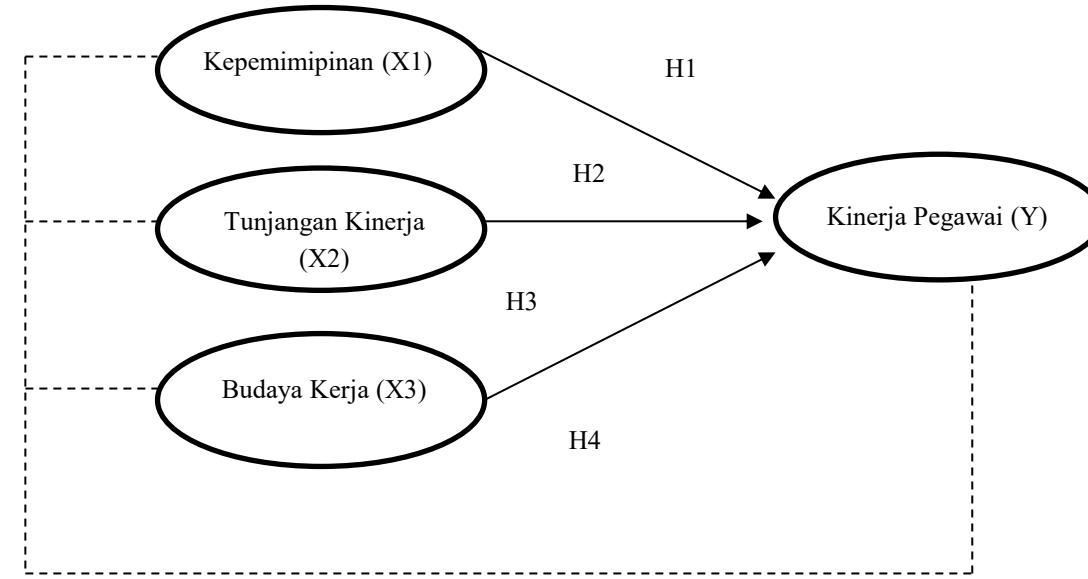
- **Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai merupakan hasil jumlah dan kualitas kerja yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan yang dievaluasi dengan perbandingan dengan kriteria yang berbeda-beda. Adapun indikator pada pernyataan ini, yaitu :

1. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Ketepatan waktu
3. Efektivitas
4. Kemandirian



Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Tunjangan Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4 : Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai



Metode

Jenis penelitian dan metode yang digunakan peneliti ini adalah metode deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan Teknik non probability dengan jenis purposive sampling. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan, tunjangan kinerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maka peneliti memilih sampel secara selektif berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengumpulkan data secara terstruktur melalui survei atau kuesioner, yang memungkinkan analisis statistik yang lebih mendalam terhadap hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Untuk mengumpulkan dan mengolah informasi dalam penelitian ini, digunakan kuesioner. Untuk mengevaluasi pandangan, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala interval berbasis skala Likert. Uji validitas dan reliabilitas diterapkan untuk menganalisis data. Selain itu, sejumlah prosedur analisis deskriptif, seperti uji t parsial, uji F simultan, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi linier berganda, serta uji validitas, reliabilitas, dan normalitas, digunakan untuk menguji hipotesis. Pengolahan data dilakukan menggunakan Software SPSS versi 25.

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk menguji hipotesis ini berada di Kantor Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, dengan kode pos 61271. Populasi penelitian merujuk pada kumpulan objek yang akan diteliti, di mana populasi ini bersifat luas dan mencakup sampel, karena sampel merupakan bagian dari populasi tersebut. Jumlah populasi di Kantor Kecamatan Candi tercatat sebanyak 83 pegawai. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner. Respon dari para responden terhadap kuesioner diukur menggunakan skala interval dan skala Likert untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang ada. Teknik analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, serta uji koefisien determinasi berganda.



Hasil dan Pembahasan

- **Hubungan Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Candi**

Berdasarkan hasil uji t, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Candi (nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t hitung $7,926 > 1,990$). Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan didukung oleh teori TPB, di mana kepemimpinan memberikan dorongan, semangat, serta kontrol perilaku yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.

- **Hubungan Variabel Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Candi**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Candi (nilai sig $0,016 < 0,05$ dan t hitung $2,458 > 1,990$). Artinya, semakin tinggi tunjangan kinerja yang diterima pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja mampu meningkatkan semangat, sikap, dan ketekunan pegawai dalam menjalankan tugasnya.



Hasil dan Pembahasan

- **Hubungan Variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Candi**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Candi (nilai sig $0,073 > 0,05$ dan t hitung $1,818 < 1,990$). Artinya, budaya kerja belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena nilai-nilai budaya kerja belum terinternalisasi dengan baik atau kurangnya penerapan secara konsisten dalam lingkungan kerja.

- **Hubungan Variabel Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Candi**

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Candi (nilai sig $0,000 < 0,05$ dan F hitung $28,950 > 2,71$). Artinya, ketiga variabel tersebut bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun secara parsial budaya kerja tidak berpengaruh signifikan.



Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat diperoleh Kesimpulan dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor kecamatan Candi.
- Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor kecamatan Candi.
- Hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor kecamatan Candi.



THANK YOU



www.umsida.ac.id



umsida1912



umsida1912



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



umsida1912

