

The Influence of Leadership, Performance Allowances, and Work Culture on Employee Performance at the Candi District Office [Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Candi]

Tri Ardha Rachmadani¹⁾, Kumara Adji Kusuma ^{*,2)} Sumartik ^{*,3)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: triardharachmadani@gmail.com, adji@umsida.ac.id, sumartik@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of Leadership, Performance Allowances, and Work Culture on Employee Performance at the Candi District Office. This study uses a quantitative descriptive method, non-probability technique with purposive sampling type, with a total of 83 respondents from Candi District Office employees. Data collection techniques using questionnaires. Data processing in this study uses the SPSS 27 software program (Statistical Program For the Social Sciences). The results of the study indicate that: Leadership has a positive and significant effect on the performance of Candi District Office employees, Performance Allowances have a positive and significant effect on the Performance of Candi District Office Employees, and Work Culture does not have a significant effect on the Performance of Candi District Office employees.*

Keywords - Leadership; Performance Allowance; Work Culture; Employee Performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Candi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, Teknik non probability dengan jenis purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 83 responden dari pegawai kantor kecamatan Candi. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 27 (Statistical Program For the social Sciences). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Candi, Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Candi, dan Budaya Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Candi.*

Kata Kunci - Kepemimpinan; Tunjangan Kinerja; Budaya Kerja; Kinerja Pegawai

I. 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.

Di kantor-kantor kecamatan, kinerja pegawai memainkan peran penting dalam menjamin tercapainya tujuan dan mutu pelayanan publik. Kepemimpinan, bonus kinerja, dan budaya kerja merupakan komponen penting bagi kinerja pegawai yang berkualitas dan berintegritas tinggi di Kantor Kecamatan Candi. 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. [1]

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,

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

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.

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam mendorong perubahan dan manajemen kelompok. Pemimpin bukan hanya simbol, tetapi juga memberikan dampak positif bagi perkembangan kelompok. Seorang pemimpin bertanggung jawab memberi arahan, dorongan, dan instruksi untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengoptimalkan kinerja pegawai. [2] Kepemimpinan merupakan kapasitas atau kekuatan untuk membimbing dan mempengaruhi orang lain di tempat kerja dengan tujuan mencapai sasaran (*goal*) yang telah ditentukan. [3] Kemampuan untuk mempengaruhi perilaku kelompok atau individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam kondisi tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. [4] Kepemimpinan penuh dengan pemimpin yang imajinatif, inspiratif, dan cakap yang dapat memenuhi tugasnya sebagai pengarah tindakan. [5] Fungsi kepemimpinan adalah menginspirasi pengikut untuk mencerminkan sistem sosial, membangun budaya organisasi, menumbuhkan sinergi, memberdayakan pengikut untuk melakukan perubahan, dan menanamkan praktik organisasi yang unggul.

Tunjangan kinerja adalah penghargaan atau bonus yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas pencapaian kerja. Di instansi pemerintahan, tunjangan ini penting untuk mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Pemberian tunjangan yang adil dan sesuai hasil dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal dan berkomitmen. [6] Tunjangan kinerja sendiri berfungsi sebagai insentif yang dapat memperkuat rasa penghargaan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa usaha dan pencapaian mereka dihargai melalui tunjangan kinerja, mereka cenderung untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas pegawai serta efisiensi dan efektivitas operasional instansi.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu budaya kerja. Definisi umum budaya kerja adalah seperangkat keyakinan dan simbol yang dimiliki dan dijunjung tinggi oleh seluruh pegawai untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan membuat semua orang merasa seperti keluarga. [7] Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh budaya tempat kerja, yang berdampak langsung pada seberapa baik kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas. Untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal, suatu instansi harus mempunyai budaya kerja yang kuat yang memungkinkan pegawai memahami dan menerapkan nilai-nilai yang ada dalam instansi secara utuh, mengikutinya, dan memperjuangkannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap individu membutuhkan pemimpin untuk memberikan arahan dan mengendalikan untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang fokus pada peningkatan kinerja dan pengembangan potensi pegawai dapat mendorong kontribusi dalam pengembangan organisasi. Selain itu, pemimpin juga harus memperhatikan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja agar pegawai dapat bekerja secara profesional sesuai tanggung jawab. [5]

Berdasarkan pengamatan awal, aspek kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan budaya kerja di Kantor Kecamatan Candi menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Dalam hal kepemimpinan, terdapat indikasi bahwa pemimpin belum mampu memberikan tauladan yang baik bagi bawahannya, yang mengarah pada kurangnya profesionalisme dalam memimpin. Selain itu, kebutuhan untuk mencapai prestasi melalui delegasi tugas yang tepat guna menciptakan suasana kerja yang menyenangkan juga belum terlihat dengan jelas.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *gap research* yang mengaitkan Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai. Celah pada penelitian ini [8] di kembangkan dengan mengaitkan Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan dalam penelitian ini juga dikembangkan dengan karakteristik responden yang berbeda. Pada penelitian ini, responden terdiri dari pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Candi, sementara pada penelitian sebelumnya, respondennya adalah pegawai dari biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur.

Sebagaimana diketahui, masih terdapat sejumlah penelitian yang saling bertentangan. Ini termasuk studi tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang dilakukan oleh [9], dan [10] menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh [11], menunjukkan hasil yang berbeda kepemimpinan tidak berpengaruh atas kinerja pegawai. Selain itu, penelitian tentang

tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai juga dilakukan oleh [12], dan [13] menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara studi oleh [14] menunjukkan hasil bahwa tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian mengenai budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan peneliti [10], dan [15] menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian yang dilakukan [16], dan [17] bahwa adanya tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas maka akan dilakukan penelitian berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Candi**” .

Berdasarkan pada uraian *gap research* serta fenomena yang telah dipaparkan oleh peneliti di atas, maka selanjutnya diuraikan *research* selanjutnya mengenai:

Rumusan Masalah :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor kecamatan Candi?
2. Apakah Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor kecamatan Candi?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor kecamatan Candi?
4. Apakah Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor kecamatan Candi ?

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

Kategori SDGS : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan dan berkeadilan, mempunyai tenaga

kerja yang produktif dan optimal, serta memberikan pekerjaan yang baik bagi semua orang
<https://sdgs.un.org/goals/goal9> (8)

II. LITERATUR 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. [18] Adapun indikator pada pernyataan ini, yaitu :

1. Adil : Pemimpin yang adil memberikan perlakuan yang sama kepada semua anggota tim tanpa membedakan latar belakang, status sosial, atau hubungan pribadi. Keputusan yang diambil harus berdasarkan pada objektivitas dan keadilan.
2. Mampu memberikan arahan : Seorang pemimpin yang mengomunikasikan tujuan, visi, dan tindakan yang perlu diambil suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara yang jelas dan tegas. Selain memberikan instruksi, pemimpin ini memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan mengapa.
3. Kemampuan beradaptasi : Seorang pemimpin yang adaptif dan siap menghadapi tugas-tugas baru. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan keadaan, kebijakan, teknologi, dan tempat kerja merupakan contoh kemampuan adaptasi.
4. Memiliki empati : Seorang pemimpin yang welas asih mampu memahami, merasakan, dan bereaksi terhadap kebutuhan serta perasaan orang lain. Kemampuan untuk mendengarkan anggota tim, memahami kesulitan atau masalah yang mereka hadapi, dan menawarkan dukungan praktis maupun emosional merupakan komponen empati dalam kepemimpinan.

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. [19]

Adapun indikator pada pernyataan ini, yaitu :

1. Kualitas kerja : penilaian terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai berdasarkan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kualitas pekerjaan ini mencakup berbagai aspek yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memenuhi harapan, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur atau standar yang berlaku.
2. Kehadiran dan kedisiplinan : Menunjukkan seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Disiplin dan ketepatan waktu yang tinggi menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki pola pikir profesional yang berkontribusi pada kesuksesan dan produktivitas perusahaan.
3. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas : menghitung kecepatan pekerja menyelesaikan tugas atau penugasan tanpa mengorbankan kualitas hasil.
4. Produktivitas kerja : menunjukkan seberapa baik seorang pekerja mengelola waktu, kemampuan, dan sumber daya mereka untuk menghasilkan pekerjaan sebaik mungkin.

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. [20] Adapun indikator pada pernyataan ini, yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaan : Preferensi untuk bekerja di atas kegiatan lain, seperti bersantai atau menemukan kepuasan dalam kesibukan pekerjaan atau perasaan terdorong untuk melakukan tugas agar dapat bertahan hidup.
2. Perilaku pada waktu bekerja : Akuntabel, berhati-hati, tekun, teliti, mempunyai keinginan yang kuat untuk memahami tanggung jawab, dan senang membantu rekan kerja atau sebaliknya.
3. Disiplin kerja : Hal ini ditandai dengan sikap hormat, menghargai, dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.
4. Saling menghargai : Perilaku yang menunjukkan rasa hormat terhadap orang lain, kewajiban, dan tanggung jawab rekan kerja dan pegawai lainnya

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. [25] Adapun indikator pada pernyataan ini, yaitu :

1. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan : Penggunaan berpikir kritis untuk menyelesaikan kegiatan sesuai dengan bidang organisasi. Pegawai membutuhkan keterampilan ini untuk mengatasi masalah organisasi.
2. Ketepatan waktu : Karena penyampaian laporan hasil kerja merupakan komponen krusial dalam evaluasi kinerja pegawai, maka batasan penyajian hasil kerja secepat mungkin tidak melampaui batasan yang telah ditentukan.
3. Efektivitas : Mampu meningkatkan produktivitas, menyelesaikan tugas dengan hasil sebaik mungkin, dan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan tim atau organisasi.
4. Kemandirian : Kebebasan bagi individu untuk membuat keputusan sendiri dan mengendalikan gagasan serta perilakunya sendiri. Untuk mencegah masalah di kemudian hari, hal ini juga harus sesuai dengan kebijakan organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditemukan dalam penelitian [26] Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian [27] Hal ini menunjukkan dampak yang patut diperhatikan, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh variabel kepemimpinan. Selanjutnya, penelitian [28] juga menegaskan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Mengingat hasil ini, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh [25] dan [26] menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian [29], ditemukan bahwa pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, sementara [30] menegaskan bahwa tunjangan kinerja tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kedua penelitian ini saling menguatkan argumen bahwa tunjangan kinerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa :

H2 : Tunjangan Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian [31] mengungkapkan bahwa budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka dapat meningkatkan kinerja individu, sementara [32] menekankan pentingnya budaya kerja yang inklusif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian [33] juga mempertegas bahwa budaya kerja yang berbasis pada nilai-nilai kolaboratif berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa :

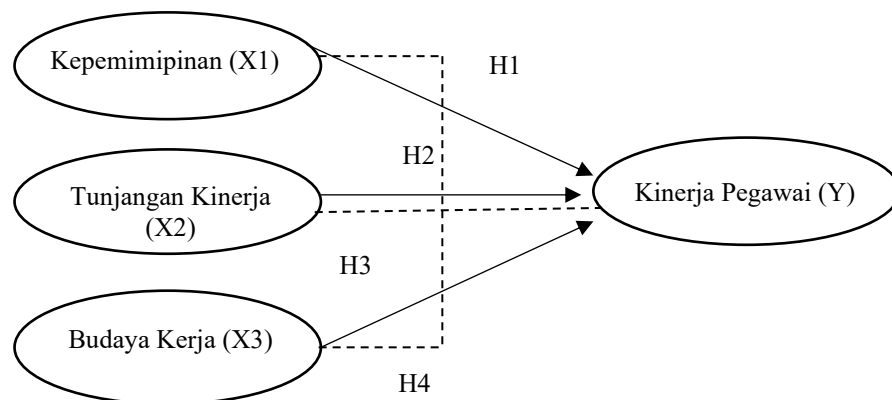
H3 : Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian [34] menyoroti bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dengan memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan karir. Sementara itu, penelitian [6] mengungkapkan bahwa tunjangan kinerja yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka. Penelitian [28] juga menemukan bahwa budaya kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan inovasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini saling berinteraksi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

H4 : Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Kerangka Konseptual



Gambar 1. 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

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dan metode yang digunakan peneliti ini adalah metode deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan Teknik non probability dengan jenis purposive sampling. [29] 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.

Informasi untuk penelitian ini dikumpulkan dan diolah menggunakan kuesioner. Skala interval berbasis Likert digunakan untuk mengukur respons responden guna menilai opini, sikap, dan persepsi mereka terhadap fenomena sosial, baik secara individu maupun kolektif. Data dianalisis menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Hipotesis juga diuji menggunakan berbagai teknik analisis deskriptif, termasuk uji-t parsial, uji-F simultan, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi linier berganda, serta uji validitas, reliabilitas, dan normalitas. Perangkat lunak SPSS versi 27 digunakan untuk pengolahan data.

Kantor Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, dengan nomor pos 61271, merupakan lokasi penelitian tempat penulis menguji gagasan ini. Kelompok item yang akan diteliti disebut sebagai populasi penelitian; populasi ini besar dan merupakan sampel karena sampel merupakan bagian dari populasi. Secara keseluruhan, terdapat 83 pekerja yang bekerja di Kantor Kecamatan Candi. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Skala interval dan skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban responden terhadap kuesioner guna mengevaluasi opini, sikap, dan persepsi mereka terhadap fenomena sosial terkini, baik secara individu maupun kolektif. Uji validitas dan reliabilitas merupakan salah satu metode analisis data yang digunakan. Selain itu, uji-t, koefisien determinasi berganda, dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis.

Definisi Operasional

1. Kepemimpinan (X1)

Definisi Operasional diangkat dari pendapat [30] upaya yang dilakukan adalah dengan menonjolkan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan dan selalu bertujuan untuk mendukung kinerja karyawan guna memaksimalkan produktivitas.

Adapun indikator Kepemimpinan yaitu:

1. Adil : Pemimpin memiliki sikap dan tindakan yang berorientasi pada keadilan, tanpa memandang perbedaan individu, serta selalu berusaha membuat keputusan yang objektif, transparan, dan berlandaskan pada aturan yang berlaku
2. Mampu memberikan arahan : Pemimpin yang mampu memberikan arahan memastikan bahwa setiap individu memahami tugas yang harus dilakukan, tujuan yang ingin dicapai, serta langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya, sekaligus siap memberikan dukungan dan pemantauan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
3. Kemampuan beradaptasi : Kemampuan beradaptasi dapat cepat memahami dan merespons perubahan, serta mampu mengarahkan tim untuk tetap produktif meskipun dalam kondisi yang dinamis dan tidak pasti.
4. Memiliki empati : Pemimpin yang memiliki empati mampu mendengarkan masalah atau keluhan pegawai dengan penuh perhatian, memberikan dukungan emosional, dan bertindak dengan cara yang menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan orang lain.

2. Tunjangan Kinerja (X2)

Definisi operasional tunjangan kinerja dalam penelitian ini yaitu dorongan dari dalam diri pegawai untuk

mencapai tujuan tertentu. [31]

Adapun indikator tunjangan kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja : Kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, mencakup akurasi, ketelitian, dan kehandalan dalam menyelesaikan tugas.
2. Kehadiran dan kedisiplinan : Kedatangan tepat waktu dan konsistensi pegawai dalam mengikuti jam kerja, aturan, serta prosedur yang telah ditetapkan.
3. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas : Seberapa cepat staf dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target atau tenggat waktu yang ditetapkan.
4. Produktivitas kerja : kuantitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pekerja dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan kualitas, waktu, dan efisiensi sumber daya.

3. Budaya Kerja (X3)

Definisi Operasional diangkat dari pendapat [32] Budaya kerja suatu organisasi adalah serangkaian nilai, kebiasaan, dan perilaku yang membentuk cara orang berinteraksi, bekerja, dan mendukung tujuan perusahaan.

Adapun indikator budaya kerja yaitu :

- Sikap terhadap pekerjaan : Sudut pandang, emosi, dan reaksi seseorang terhadap tugas yang dihadapi, yang dapat mencakup perasaan tanggung jawab, semangat, atau ketidakpedulian terhadap pekerjaan.
- Perilaku pada waktu bekerja : Cara individu bertindak, berinteraksi, dan menyelesaikan tugas mereka selama jam kerja, mencerminkan tingkat profesionalisme, kerja sama, dan efisiensi mereka.
- Disiplin kerja : Kepatuhan individu terhadap kebijakan, pedoman, dan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menjaga ketertiban dan efisiensi di tempat kerja.
- Saling menghargai : mengacu pada perilaku individu di tempat kerja yang menunjukkan perhatian terhadap tugas, rekan kerja, dan kewajiban orang lain.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Definisi Operasional diangkat dari pendapat [33] Kinerja pegawai yaitu tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi, yang mencakup kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas kerja.

Adapun indikator kinerja pegawai yaitu :

- Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan : Tingkat di mana seseorang dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu dengan cara yang memenuhi standar kualitas dan menghasilkan hasil sebaik mungkin.
- Ketepatan waktu : Kapasitas seseorang untuk bekerja atau menyelesaikan proyek tepat waktu dan dalam jangka waktu tertentu.
- Efektivitas : Tingkat sejauh mana seseorang atau kelompok dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara yang sesuai dan konsisten dengan prioritas saat ini sambil mencapai hasil yang diharapkan.
- Kemandirian : Kapasitas individu untuk bekerja sendiri, membuat pilihan, dan menyelesaikan aktivitas tanpa bantuan atau bimbingan dari orang lain.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Dalam menghitung uji validitas, peneliti menggunakan sampel responden sebanyak 83 dan menetapkan nilai koefisien signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan nilai r tabel sebesar 0,1990 ($n=83$). Validitas instrumen dianggap terpenuhi jika nilai r hitung dalam uji validitas lebih besar daripada nilai r tabel. Berikut ini disajikan data hasil uji validitas variabel kepemimpinan, tunjangan kinerja, budaya kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation		R tabel	A	Ket
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,820	>	0,1990	0,05	Valid
	X1.2	0,801	>	0,1990	0,05	Valid
	X1.3	0,780	>	0,1990	0,05	Valid
	X1.4	0,419	>	0,1990	0,05	Valid
Tunjangan Kinerja (X2)	X2.1	0,761	>	0,1990	0,05	Valid
	X2.2	0,756	>	0,1990	0,05	Valid
	X2.3	0,824	>	0,1990	0,05	Valid
	X2.4	0,588	>	0,1990	0,05	Valid

Budaya Kerja (X3)	X3.1	0,871	>	0,1990	0,05	Valid
	X3.2	0,909	>	0,1990	0,05	Valid
	X3.3	0,874	>	0,1990	0,05	Valid
	X3.4	0,854	>	0,1990	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,733	>	0,1990	0,05	Valid
	Y1.2	0,808	>	0,1990	0,05	Valid
	Y1.3	0,688	>	0,1990	0,05	Valid
	Y1.4	0,669	>	0,1990	0,05	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 27, data diolah 2025

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa semua Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah valid, karena mengingat nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel dalam pengujian validitas dan semua nilai probabilitas kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu menjelaskan variabel yang sedang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji reliabilitas. Peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 27 dan menerapkan metode *Cronbach's Alpha* (α) untuk mengukur reliabilitas. Dalam metode ini, suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,600. Tabel dibawah ini menyajikan uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan, tunjangan kinerja, budaya kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimum</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,667	4	0,600	Realabel
Tunjangan Kinerja (X2)	0,714	4	0,600	Realabel
Budaya Kerja (X3)	0,898	4	0,600	Realabel
Tunjangan Kinerja (Y)	0,698	4	0,600	Realabel

Sumber : Hasil Output SPSS 27, data diolah 2025

Dari hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan oleh peneliti dianggap reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel tersebut melebihi batas minimal 0,600.

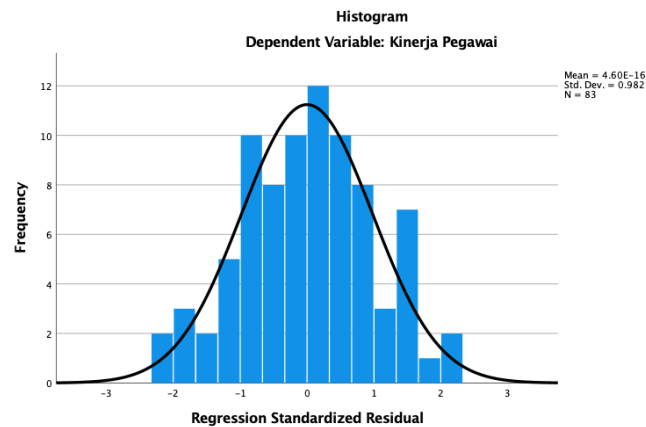
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian untuk mengevaluasi apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau mendekati distribusi normal. Jika hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal atau mendekati normal, maka dapat dianggap bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah baik. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dipilih sebagai alat untuk menguji apakah data mengikuti distribusi normal. Penentuan hasil uji normalitas dilakukan menggunakan pendekatan *Asymp* dengan mempertimbangkan nilai *Asymp Sig.* > 0,05 maka data yang digunakan memiliki distribusi normal. Pendekatan *Asymp* dilakukan karena selalu menghasilkan hasil yang dapat diandalkan.

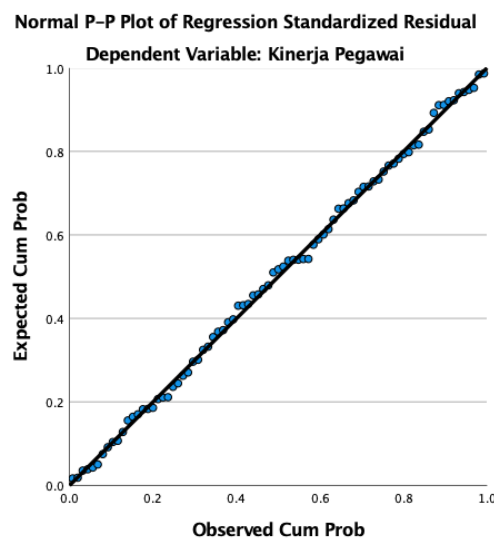
Uji normalitas memiliki dua cara untuk menguji distribusi data normal atau tidak, yaitu pendekatan grafik dan uji statistik uji normalitas dilakukan menggunakan SPSS 27. Berikut cara menguji uji normalitas sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi maka hasilnya tidak normal. Dari hasil pengelolaan data pada gambar diatas terdapat grafik histogram.



Gambar 2. Histogram Normalitas

Pendekatan grafik histogram ini dikatakan baik apabila berbentuk lonceng. Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa data menyebar sistematis atau berbentuk lonceng. Maka dapat dinyatakan baik atau memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Normal P-P Plot

Dari gambar diatas Normal P-P plot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

Sumber : Hasil Output SPSS 27, data diolah 2025

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42377165
Most Extreme Differences	Absolut	.035
	Positive	.035
	Negative	-.035
Test Statistic		.035
Asymp Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang secara signifikan lebih besar dari pada nilai batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini dapat dianggap normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi signifikan antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Variabel	Tolerance	VIF	Asumsi
Kepemimpinan (X1)	0,952	1,051	Tidak terjadi multikolinearitas
Tunjangan Kinerja (X2)	0,983	1,017	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Kerja (X3)	0,951	1,052	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Output SPSS 27, data diolah 2025

Berdasarkan analisis data yang ada dalam Tabel dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen menunjukkan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 atau memiliki *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10. Hasil ini memberikan indikasi bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi, menegaskan keberlanjutan keakuratan dan keterpercayaan hasil analisis.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan apakah varians residual dalam suatu model regresi tidak sama di seluruh observasi. Uji Glejser digunakan dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas, dan hasilnya ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a		
Variabel	Sig.	Asumsi
Kepemimpinan (X1)	0,889	Homokedastisitas
Tunjangan Kinerja (X2)	0,779	Homokedastisitas
Budaya Kerja (X3)	0,054	Homokedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS 27, data diolah 2025

Dari data yang ada dalam Tabel dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan, tunjangan kinerja, budaya kerja, dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Dengan kata lain, variasi varians antar pengamatan pada model regresi tidak signifikan, dan asumsi homoskedastisitas dapat dianggap terpenuhi.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t dapat dilihat melalui tingkat signifikansi dimana apabila signifikansi $< 0,05$ maka terindikasi adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, juga dapat dilihat melalui t hitung dan t Tabel dimana apabila t hitung $> t$ Tabel maka terindikasi adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut Tabel hasil uji T pada penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,361	1,499		1,756	0,083
	Kepemimpinan (X1)	0,617	0,078	0,631	7,926	0,000
	Tunjangan Kinerja (X2)	0,155	0,063	0,192	2,458	0,016
	Budaya Kerja (X3)	0,087	0,048	0,145	1,818	0,073

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 27, data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian t yang ada dalam Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa analisis hipotesis dilakukan dengan cermat. Berikut adalah rincian hasil pengujian hipotesis secara individual:

1. Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel kepemimpinan sebesar 7,926 yang secara signifikan lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Artinya, secara parsial variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Tunjangan Kinerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel tunjangan kinerja sebesar 2,458 yang secara signifikan lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,016, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%. Artinya, secara parsial variabel tunjangan kinerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Budaya kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel kualitas budaya kerja yang secara signifikan lebih rendah dari nilai t tabel sebesar 1,818. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,073, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 5%. Artinya, secara parsial variabel budaya kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,740	3	60,913	28,950	0.000 ^b
	Residual	166,224	79	2,104		
	Total	348,964	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Output SPSS 27, data diolah 2025

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel *independen* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil *output* di atas nilai *hitung* > *ftabel* ($28,950 > 2,71$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya H_a diterima bahwa variabel kepemimpinan, tunjangan kinerja, budaya kerja, terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan sebagai indikator untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Dalam konteks ini, apabila nilai Adjusted R^2 kecil, maka hal tersebut dapat memberikan indikasi bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen terbatas. Analisis nilai Adjusted R^2 ini menjadi penting karena memberikan gambaran mengenai seberapa baik model regresi untuk memprediksi variabel dependen dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen. Hasil dari pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,724	0,524	0,506

Sumber : Hasil Output SPSS 27, data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji pada nilai Adjusted R^2 sebesar 0,415. Nilai ini menggambarkan bahwa kekuatan pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y mencapai 52,4%, sementara 47,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam model ini. Adjusted R^2 memberikan yang lebih akurat mengenai seberapa jauh model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dan kompleksitas model secara keseluruhan.

d. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dan membuktikan hipotesis tentang pengaruh variabel independen, baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan menggunakan alat analisis *IBM SPSS Versi 27* dalam mencari hasil. Berikut hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,631	1,499		1,756	0,083
	Kepemimpinan (X1)	0,617	0,078	0,631	7,926	0,000
	Tunjangan Kinerja (X2)	0,155	0,063	0,192	2,458	0,016
	Budaya Kerja (X3)	0,087	0,048	0,145	1,818	0,073
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Output SPSS 27, data diolah 2025

Pada tabel diatas terlihat koefisien konstanta 2,361, koefisien regresi kepemimpinan (b_1) = 0,617, koefisien regresi tunjangan kinerja (b_2) = 0,155, koefisien regresi budaya kerja (b_3) = 0,087. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,361 + 0,617X_1 + 0,155X_2 + 0,087X_3 + e$$

Nilai persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,361 bersifat positif artinya apabila kepemimpinan (X_1), tunjangan kinerja (X_2), dan budaya kerja (X_3) konstan maka nilai Y adalah 2,361.
2. Koefisien regresi variabel menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 0,617, menandakan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,581 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Semakin baik persepsi harga dari konsumen, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dilakukan.
3. Nilai koefisien regresi variabel tunjangan kinerja (X_2) sebesar 0,155 dengan tanda positif menyatakan apabila setiap peningkatan tunjangan kinerja pada kinerja pegawai sebanyak 1% maka keputusan yang dimiliki setiap orang akan meningkat sebesar 0,155. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X_4) sebesar 0,087 dengan nilai signifikansi sebesar 0,073 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Artinya, perbedaan budaya yang ada tidak cukup kuat untuk memengaruhi karyawan dalam mengambil kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Hubungan Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Candi

Berdasarkan penjelasan dari hasil analisis hipotesis, secara uji t (parsial) variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil menunjukkan perolehan nilai uji t yaitu nilai sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,926 > 1,990$ nilai t tabel. Hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 dapat diterima sehingga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Candi.

Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu [9] yang hasilnya menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Teori TPB menerangkan bahwa niat perilaku seseorang ditimbulkan dari sikap (*attitude*), norma subjektif dan kontrol perilaku. Dalam penelitian ini kepemimpinan merupakan dorongan (*support*) serta semangat untuk para pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang baik. Sikap mengenai perilaku tertentu bisa positif, negatif maupun netral. Ketika seorang individu memiliki kecenderungan positif terhadap suatu objek, maka responnya yang diberikan adalah apa yang diterima. Sebaliknya, jika reaksi yang terjadi ketika individu memiliki kecenderungan negatif terhadap suatu objek berupa menolak dan tidak menyukai sesuatu. Selain itu pegawai mungkin merasakan tekanan yang kuat dari keluarga, teman, atau lingkungan untuk meraih kesuksesan dalam karier. Sehingga dengan kepemimpinan yang baik pegawai mendapatkan kontrol perilaku untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Variabel Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Candi

Berdasarkan dari hasil perhitungan hipotesis diatas. Hasil penelitian ini secara uji t (parsial) variabel tunjangan kinerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasilnya menunjukkan perolehan nilai uji t yaitu nilai sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,458 lebih besar dari t tabel 1,990. Dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima sehingga variabel tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, adanya pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Candi.

Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh [12], yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan kerja dengan kinerja pegawai di kantor kecamatan Candi. Hal ini juga selaras dengan penelitian [13], yang membuktikan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Candi.

Memiliki tunjangan kerja memungkinkan karyawan untuk mampu mengelola diri secara tepat dan efektif. Tunjangan kerja memiliki peran yang penting dalam membentuk semangat, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai yang berdampak pada ketekunan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki tunjangan kerja cenderung merasa lebih semangat dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hubungan Variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Candi

Berdasarkan dari hasil perhitungan hipotesis diatas. Hasil penelitian ini secara uji t (parsial) variabel budaya kerja (X3) tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai(Y). Hasilnya menunjukkan perolehan nilai uji t yaitu nilai sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,073 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,818 < 1,990$ nilai t tabel. Dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan candi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu oleh [16] hasil penelitian tersebut menyatakan budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh [17], menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun budaya kerja sering dianggap sebagai elemen penting dalam menunjang kinerja pegawai, namun pada konteks Kantor Kecamatan Candi, budaya kerja belum mampu memberikan dampak yang signifikan. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti budaya kerja yang belum terinternalisasi dengan baik, kurangnya komitmen pimpinan dalam menanamkan nilai-nilai budaya kerja, atau bahkan karena pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi individu dan lingkungan kerja yang lebih nyata dampaknya terhadap kinerja mereka.

Temuan-temuan ini juga menunjukkan perlunya menilai bagaimana budaya tempat kerja diterapkan. Budaya kerja yang hanya formalitas atau tidak didukung oleh tindakan nyata dalam tugas sehari-hari karyawan kemungkinan besar tidak akan membantu mereka berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, agar nilai-nilai budaya kerja benar-benar memengaruhi kinerja karyawan dan menjadi katalis bagi pengembangan kebiasaan kerja yang produktif, para manajer harus meningkatkan pemahaman dan penerapannya secara konsisten.

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

Tujuan dari hasil uji F penelitian ini adalah untuk memastikan apakah variabel independen—kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan budaya tempat kerja—secara bersamaan memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Nilai F hitung, dengan nilai signifikansi 0,000, adalah 28,950 berdasarkan Tabel 4.11. Perbandingan nilai ini dengan F tabel sebesar 2,71 menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan F hitung $> F$ tabel ($28,950 > 2,71$).

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa di Kantor Kecamatan Candi, kinerja pegawai (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X1), tunjangan kinerja (X2), dan budaya kerja (X3) secara bersamaan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun budaya kerja sendiri tidak secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, ketika dikaji bersama dengan variabel lain, ketiganya berkontribusi secara signifikan terhadap penjelasan varians kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan betapa krusialnya elemen internal organisasi dalam memengaruhi kualitas dan hasil kerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil ini mendukung gagasan bahwa berbagai faktor organisasi berinteraksi untuk memengaruhi kinerja karyawan, alih-alih hanya satu elemen yang bekerja sendiri. Arahkan kerja dan motivasi yang jelas dapat dibangun melalui kepemimpinan yang efektif, karyawan dapat didorong untuk berkinerja sebaik mungkin melalui tunjangan kinerja yang sesuai, dan budaya tempat kerja yang baik dapat mendorong lingkungan kerja yang produktif. Ketiganya bekerja sama untuk menciptakan sistem yang mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

V. SIMPULAN

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

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

Sementara itu hasil penelitian ini diketahui bahwa berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Candi. Artinya, peningkatan kualitas kepemimpinan serta pemberian tunjangan kinerja yang memadai dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, budaya kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap implementasi budaya kerja di lingkungan kantor Kecamatan Candi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas karuniaNya. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak, tidak akan terwujud dengan baik bagi saya untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih terutama untuk kedua Orang Tua saya yang selalu mensupport untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, dan saya mengucapkan terimakasih kepada seluruh pegawai kantor kecamatan candi khususnya bapak sekretaris kecamatan candi. Juga saya mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing serta saya mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial terutama Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan kesempatan serta kontribusi sehingga mempermudah dalam melakukan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Y. Giovani, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

- Kantor Camat Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara,” *Res. Repos.*, vol. 7, no. 5, pp. 1–103, 2022.
- [2] S. Nur Azijah, R. Rahmawati, C. Wahyudin, N. Anak Lydon, and P. Studi Administrasi Publik, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Influence of Leadership on Civil Servant Performance,” *J. Governansi*, vol. 10, no. 1, pp. 1–14, 2024.
 - [3] G. C. L. Rumbiak, Y. Rante, and J. Wanma, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 7–12, 2023, doi: 10.55264/jumabis.v7i1.96.
 - [4] M. Mahdalena, M. Hamid, and S. Rukaiyah, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara,” *J. Manag. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 273–286, 2024.
 - [5] A. Y. Bohalima, “PADA KANTOR CAMAT TELUK DALAM,” vol. 7, no. 2, pp. 254–264, 2024.
 - [6] H. Dunan and S. Y. Sari, “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung,” *J. EMT KITA*, vol. 7, no. 2, pp. 530–537, 2023, doi: 10.35870/emt.v7i2.1178.
 - [7] H. Hasriani, A. A. Muthalib, and M. Nur, “Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat,” *J. Syntax Admiration*, vol. 5, no. 5, pp. 1696–1708, 2024, doi: 10.46799/jsa.v5i5.1158.
 - [8] S. Sulistyowati, P. B. Setiadi, and S. Rahayu, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Eqien - J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 04, 2022, doi: 10.34308/eqien.v11i04.1319.
 - [9] A. Maida and A. Hidayat, “Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV .,” vol. 8, no. 2, pp. 856–868, 2024.
 - [10] M. Musyodik, O. Hendro, and T. A. Moelyati, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin,” *J. Ilmu Sos. Manajemen, Akunt. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 35–53, 2021, doi: 10.47747/jismab.v2i1.187.
 - [11] M. S. Hidayat *et al.*, “MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA,” *J. Manag. Bussines*, vol. 15, no. 1, pp. 37–48, 2024.
 - [12] D. S. Utari, S. A. Rinah, and M. Irwansyah, “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban Administrasi Publik , STISIPOL Raja Haji Tanjungpinang mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu pemerintahan yang efektif dan e,” *J. Ilmu Sos. dan Ilmu Polit.*, vol. 4, no. 1, pp. 142–161, 2022.
 - [13] A. Ahmadah *et al.*, “PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH LAMONGAN Anita Ahmadah, Muhammad Sulton, Mesra Surya Ariefin,” *Melati ...*, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.ahmaddahlan.ac.id/index.php/melatistiekhad/article/view/15%0Ahttps://ejournal.ahmaddahlan.ac.id/index.php/melatistiekhad/article/download/15/15>
 - [14] F. R. Mooduto, H. Tuli, and S. P. Husain, “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 168–174, 2022.
 - [15] J. Firjatullah, C. W. Wolor, and Marsofiyati, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 01–10, 2023.
 - [16] D. P. Laroybafih, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK SYARIAH (Studi kasusi Pegawai PT. BPR Syariah Bina Finansia Semarang),” 2022.

- [17] Kaesang, Shania, Pio, R. Johnly, Tatimu, and Ventje, “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Productivity*, vol. 2, no. 5, pp. 391–396, 2021.
- [18] M. I. K. Nasution and M. C. Rizky, “Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selat,” vol. 7, no. September, pp. 172–190, 2024.
- [19] M. Musa, “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Takalar,” *Pinisi J. Art, Humanit. Soc. ...*, vol. 3, no. 1, pp. 1–7, 2023, [Online]. Available: [http://eprints.unm.ac.id/28759/%0Ahttp://eprints.unm.ac.id/28759/1/40.Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja.pdf](http://eprints.unm.ac.id/28759/%0Ahttp://eprints.unm.ac.id/28759/1/40.Pengaruh%20Tunjangan%20Kinerja%20Terhadap%20Prestasi%20Kerja.pdf)
- [20] U. Muhammadiyah B., “PENGARUH BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTA BOGA CEMERLANG KOTA BENGKULU Subandrio (1) , Dyna Avila (2) (1)(2),” *J. Manaj. Modal Insa. Dan Bisnis*, pp. 116–122, 2022.
- [21] J. Prastyorini *et al.*, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Anugerah Tirta Samudra,” *J. Baruna Horiz.*, vol. 7, no. 1, pp. 9–20, 2024, doi: 10.52310/jbhorizon.v7i1.140.
- [22] P. Kepemimpinan, M. D. A. N. Tambahan, P. Pegawai, T. Kinerja, and P. Di, “INSPEKTORAT KABUPATEN LUWU,” vol. 13, no. 2, pp. 238–249, 2024.
- [23] F. Najiyah, U. Khasanah, and F. Asas, “Insight Management Journal,” *Insight Manag. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 45–53, 2022.
- [24] A. A. Isabella, N. K. Sari, and D. N. Fazira, “tabel (66,255 > 3,14),” vol. 06, no. 02, pp. 60–66, 2024.
- [25] M. Furqon and Wiwin Winarsih, “Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korin Technomic Cirebon,” *ATRABIS J. Adm. Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 143–150, 2024, doi: 10.38204/atrabis.v10i1.1957.
- [26] B. Ayok and N. Balia, “Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari),” *JHIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 7, no. 4, pp. 3946–3953, 2024, doi: 10.54371/jiip.v7i4.4221.
- [27] S. Pokhrel, “No TitleEAENH,” *Ayan*, vol. 15, no. 1, pp. 37–48, 2024.
- [28] R. Tresina, “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung RI,” *Syntax Idea*, vol. 3, no. 9, p. 2196, 2021, doi: 10.36418/syntax-idea.v3i9.1492.
- [29] D. Firmansyah and Dede, “Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi,” *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022.
- [30] M. R. Daulay and H. R. Pulungan, “Efektivitas dan Kualitas Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam,” *Al-Murabbi J. Pendidik. Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 120–147, 2024, doi: 10.62086/al-murabbi.v2i1.668.
- [31] S. Gondokusumo and E. M. Sutanto, “Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Employees,” *J. Manaj. dan Kewirausahaan (Journal Manag. Entrep.)*, vol. 17, no. 2, pp. 186–195, 2015, doi: 10.9744/jmk.17.2.186.
- [32] R. Salsabila and V. Anitra, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur,” *Borneo Student Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 1477–1486, 2021, [Online]. Available: <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1986>
- [33] T. Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, “濟無No Title No Title No Title,” *J. GEEJ*, vol. 7, no. 2, pp. 24–39, 2020.