

## **Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kompetensi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar**

**Samra Syamsi<sup>1</sup>, Mansyur Ramly<sup>2</sup>, Junaidin Zakaria<sup>3</sup>**

*<sup>1</sup> Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia*

*<sup>2,3</sup> Dosen Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia*

### **Abstrak**

This research was conducted with the aim of testing and analyzing the influence of performance allowances, competency and discipline on the performance of employees in Campalagian District, Polewali Mandar Regency, both partially and simultaneously. This research is a type of descriptive quantitative research. The sample consisted of 63 employees of the Campalagian District office, Polewali Mandar Regency. Data collection techniques use questionnaires, observation and documentation. The data analysis technique uses multiple regression analysis. The results of this research show that 1) performance allowances have a positive and significant effect on the performance of employees in Campalagian District, Polewali Mandar Regency. 2) Competence has a positive and significant effect on the performance of employees in Campalagian District, Polewali Mandar Regency. 3) Discipline has a positive and significant effect on the performance of employees in Campalagian District, Polewali Mandar Regency. And simultaneously performance allowances, competency and discipline influence the performance of employees in Campalagian District, Polewali Mandar Regency.

**Keywords :** *Discipline, Employee Performance, Competency, Employee Performance.*

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia dalam sebuah pemerintahan memiliki peranan dan dampak yang sangat penting bagi pemerintahan dalam mencapai tujuan, visi dan misi. Bagusnya system tanpa sumber daya manusia yang bagus, sebuah lembaga pemerintahan juga tidak akan dapat secara maksimal dalam mencapai target pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya piker dan daya pisik yang dimiliki oleh individu (Hasibuan, 2016). Keberhasilan suatu organisasi dalam pandangan manajemen sumber daya manusia, sangat ditentukan oleh andil sumber daya manusia yang memainkan peranannya dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi, karena itu sumber daya manusia menjadi kunci sukses dalam mewujudkan tujuan organisasi. Suatu usaha yang harus dilakukan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional, sehingga kualitas pendidikan di Indonesia harus ditingkatkan. (Hakim et al., 2021). Peran strategis sumber daya manusia juga dapat di

kolaborasikan dari segi teori sumber daya manusia dimana fungsi instansi adalah mengarahkan dan memotivasi pegawainya untuk lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia selain berperan dalam hal pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan dan perencanaan kinerja juga berperan pada upaya peningkatan kinerja. Strategi dasar yang dikembangkan untuk membangun dan memberdayakan potensi manusia adalah penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki ketrampilan teknis untuk menjadi pelaku pembangunan. Keberhasilan organisasi dalam otonomi daerah terletak pada pengetahuan. Kemampuan dan keahlian sumber daya manusia suatu organisasi dalam mengambil kondisi lingkungan yang ada. Keberhasilan ini juga dapat didukung oleh strategi organisasi dibidang sumber daya manusia. (Elisnawati et al., 2023). Pemerintah dalam upaya untuk memaksimalkan peran, perilaku serta kinerja aparatnya, mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang bertujuan mengarahkan kebijakan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi nasional selama rentang waktu 2010-2025; sehingga reformasi birokrasi di kementerian, lembaga. dan pemerintah berjalan secara efektif, efisien, terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga, dan berkelanjutan.

Dengan adanya peraturan presiden tersebut diharapkan dapat memacu terjadinya perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi pemerintah dalam proses memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Berkaitan dengan peraturan itu, reformasi birokrasi juga mengandung perubahan besar dalam pola dan tata kelola pemerintahan Indonesia, serta reformasi birokrasi juga sebagai bentuk pertarungan besar bagi negara Indonesia dalam menyambut tantangan abad ke-21. Upaya untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi serta tercapainya misi peningkatan kualitas kinerja pegawai antara lain dengan menerapkan penilaian kinerja yang berbasis Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai amanat dari PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula. (Alias et al., 2018). Berdasarkan hasil penelitian (Najoan et al., 2018) menunjukkan hasil terdapat pengaruh pemberian penghargaan dalam bentuk tunjangan terhadap kinerja pegawai . Pemberian tunjangan kepada pegawai diharapkan akan memberikan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Iryani et al., 2022) . Apabila pegawai mendapatkan penilaian kinerja yang obyektif maka pegawai tersebut akan merasa dihargai atas kinerjanya, berusaha memperbaiki kinerja dan menjadi penyemangat untuk mencapai suatu kepuasan tersendiri bagi pekerjaannya. Melalui kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan

kinerja pegawai mengalami peningkatan, (Sinollah & Hermawanto, 2020). Variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu kompetensi kerja. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik akan membuat perusahaan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh lembaga atau instansi. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pembinaan sumber daya manusia melalui pemberian pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki (Prayogi et al., 2019). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. (Madjid et al., 2023). Hasil penelitian (Rosmaini et al., 2019) menyimpulkan bahwa kompetensi, memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Suatu pemerintahan harus memperhatikan kompetensi pegawai dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal. Pendapat lain oleh (Muthi'ah et al., 2022) menyimpulkan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara persial atau simultan. Menurut (Darni Jaya et al., 2020) kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhdap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan, dan kebijskan organisasi memenuhi standar kinerja.

Selain tunjangan dan kompetensi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin merupakan ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada di perusahaan tanpa adanya paksaan. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016). Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2016). Disiplin merupakan sebuah perilaku positif di mana seseorang melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan yang dijalankan pada suatu organisasi, disiplin juga merupakan sikap sekaligus perbuatan seorang pegawai yang mencerminkan besaran tanggung jawabnya untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kecamatan Campalagian terletak di Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Dalam pelaksanaan pemerintahannya Kecamatan Campalagian memiliki visi yang sejalan dengan kabupaten Polewali Mandar yaitu terwujudnya Kemandirian Masyarakat Polewali

Mandar Bernafaskan Ajaran Agama dan Nilai-nilai Budaya Sipamandar serta misi seperti Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah yang bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dan Meningkatkan SDM dan pemberdayaan aparat dan masyarakat dalam pelaksanaan otonomi daerah yang bertumpu pada kemandirian lokal. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut Kecamatan Campalagian membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suwono, S.Pd, MM yaitu beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tunjangan, disiplin kerja, dan kompetensi kerja. Pemberian tunjangan kepada pegawai diberlakukan berdasarkan aturan yang berlaku. Kompetensi pegawai masih kurang bagus seperti dibidang IT dan pelayanan, disebabkan karena tidak adanya pelatihan secara rutin dalam meningkatkan kompetensi pegawai. sedangkan disiplin kerja pegawai selalu ditingkatkan seperti masuk dan pulang tepat waktu, penyelesaian kerja tepat waktu dan lainnya. Hasil observasi peneliti di Kantor Camat Campalagian ditemukan masih kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai ini dibuktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir pegawai, adanya pegawai yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Masalah lain yang berhubungan dengan kompetensi yaitu masih ada pegawai yang tidak paham dengan tugasnya yaitu dengan pegawai PNS memberikan tugasnya kepada pegawai honorer sedangkan masalah yang berhubungan dengan tunjangan yaitu tidak adanya pemberian tunjangan lebih kepada pegawai honorer setelah pegawai honorer mengerjakan tugas pegawai PNS. Berdasarkan teori dan fenomena masalah yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian Pengaruh Penerapan Tunjangan Kinerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Campalagian Kab. Polewali Mandar.

## I. TEORI

### **Defenisi Tunjangan Kinerja**

Tunjangan kerja merupakan tambahan benefit yang diberikan kepada pegawai, karyawan, atau pekerja seperti makan siang gratis, kendaraan, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan dan skema pembelian saham pada tingkatan tinggi, seperti manajer senior, perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali (Winata, 2016). (Moekijat, 2016) memiliki pandangan tentang tunjangan yaitu balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh beberapa ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan tunjangan merupakan bayaran atau kompensasi tambahan yang diperuntukkan kepada karyawaa, pegawai, dan pekerja berdasarkan aturan dari lembaga atau instansi tempat karyawan bekerja dengan tujuan untuk mensejahteraan semua karyawan.

## Jenis-Jenis Tunjangan

Tunjangan kinerja memiliki beberapa jenis, hal tersebut dijelaskan oleh (Winata, 2016) yaitu :

- 1) Tunjangan Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat melakukan suatu pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.
- 2) Tunjangan Hari Raya merupakan tunjangan yang diberikan pada saat hari hari besar keagamaan.
- 3) Tunjangan Makan merupakan tunjangan makan adalah tunjangan yang hanya disediakan untuk karyawan yang bekerja di luar perusahaan pada saat jam makan. Pemberian tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari raya dan tunjangan makan kepada pegawai atau karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai target pekerjaan.

## Faktor-faktor yang mempengaruhi Tunjangan Kinerja

Menurut (Filippo, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai yaitu :

- 1) Tunjangan karyawan harus memuaskan kebutuhan nyata.
- 2) Tunjangan harus dibatasi pada kegiatan-kegiatan dimana kelompok lebih efisien daripada perorangan.
- 3) Program tunjangan harus ditandai oleh fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan karyawan yang bermacam-macam.
- 4) Agar perusahaan dapat menerima nilai-nilai dari pelayanan kepada karyawan, perusahaan harus melakukan program komunikasi dan direncanakan dengan baik.
- 5) Biaya tunjangan harus dapat dihitung dan harus dibuat ketentuan untuk pembiayaan yang sehat
- 6) Pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai atau karyawan akan mampu mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai loyal terhadap lembaga atau instansi. Wujud dari perilaku yang baik tersebut seperti: semangat kerja yang tinggi, disiplin, jujur dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, pemberian kesejahteraan yaitu pemberian tunjangan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

## Tujuan dan Manfaat Pemberian Tunjangan Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2016) manfaat pemberian tunjangan kerja kepada pegawai atau karyawan yaitu

- 1) Ikatan kerja sama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh
- 8) Pengaruh pemerintah

Segala kegiatan, program dan aktivitas yang dilakukan oleh sebuah lembaga pemerintahan, swasta atau perusahaan tentunya mempunyai target, tujuan dan capaian. Menurut (Moekijat, 2016) tunjangan atau kompensasi diberikan kepada pegawai dengan tujuan yaitu:

- 1) Bagi Perusahaan
  - a) Meningkatkan hasil

- b) Mengurangi perpindahan dan ketidakhadiran
  - c) Meningkatkan semangat kerja
  - d) Menambah kesetiaan karyawan
  - e) Menambah serta karyawan dalam perusahaan
  - f) Mengurangi keluhan-keluhan
  - g) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dan kebutuhannya, baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan social
  - h) Mempermudah usaha-usaha pengadaan karyawan
  - i) Memperbaiki kondisi kerja
  - j) Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan bagi pekerjaan dan lingkungannya
- 2) Bagi pegawai
- a. Memberikan kenikmatan dan fasilitas, yaitu dengan cara lain yang tidak tersedia dalam bentuk yang kurang memadai
  - b. Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah perorangan
  - c. Menambah kepuasan kerja
  - d. Membantu memajukan perorangan
  - e. Memberikan alat untuk saling mengenal dengan karyawan lain
  - f. Mengurangi perasaan kurang aman.

## **Kinerja Pegawai**

### **a. Defenisi Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau ActualPerformance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang pernah dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2016). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017) . Menurut (Filippo, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Berdasarkan teori ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari :
  - a) Kemampuan dan keahlian

- b) Latar belakang
- c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a) Persepsi
  - b) Attitude
  - c) Personality
  - d) Pembelajaran
  - e) Motivasi
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - a) Sumber daya
  - b) Kepemimpinan
  - c) Penghargaan
  - d) Struktur
  - e) Job design
  - f) Tujuan dan Manfaat Evaluasi Kinerja Pegawai

Menurut Prof. Dr. Wilson Bangun, SE., M. Si dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2018) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

#### 1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompetensi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (job transferring) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau domasi sampai tindakan pemberhentian.

#### 2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberikan pelatihan yang sesuai.

#### 3. Pemeliharaan Sistem Berbagai sistem yang ada dalam organisasi

setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian, tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi dan audit atas sistem sumber daya manusia.

#### 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja di sini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia.

#### Indikator Kinerja Pegawai

Indikator pada kinerja pegawai yang dijelaskan oleh John Minner dalam (Sudarmanto, 2019) yaitu:

- a) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- b) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

## II. METODE PENELITIAN

### *Pendekatan Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dalam upaya menguji hipotesis yang telah disusun, penelitian kuantitatif menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data hingga penafsiran angka serta penampilan dan hasilnya. penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara lain dari pengukuran. Akan tetapi data yang digunakan bukan data yang dibuat-buat, melainkan data yang akurat dan real yang diperoleh dengan nyata (Sujarweni, 2019). Metode yang digunakan adalah metode survei, yang merupakan bagian dari metode penelitian kuantitatif. Dimana metode penelitian survei adalah metode penelitian yang memberikan pertanyaan terstruktur kepada populasi dan dirancang untuk mengumpulkan informasi dari responden. Penelitian survei digunakan untuk meperoleh data dari tempat-tempat alami (bukan buatan) tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Tunjangan kinerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan metode analisis data uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

### Jenis dan Sumber Data

1. **Jenis Data.** Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif yang terdiri dari data keuangan yang dapat dihitung dengan satuan hitung. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa data yang diolah untuk mencari pengaruh Tunjangan kinerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
2. **Sumber Data**
  - a. **Data Primer.** Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer. Data primer merupakan jenis data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama tanpa melalui perantara baik individu atau kelompok. Untuk mengumpulkan data primer ini, penulis menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner pada responden. Penelitian survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang

digunakan untuk meneliti gejala-gejala suatu kelompok atau perilaku individu (Sugiyono, 2019)

- b. Data Sekunder. Data sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, melainkan melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Penulis melakukan pengumpulan data-data sekunder dari studi kepustakaan, penelitian terdahulu, internet maupun data dari website resmi kecamatan untuk mengetahui sejarah dan profilnya.

### **Populasi dan Sampel**

1. Populasi. Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018) bahwa populasi adalah wilayah penyamarataan yang terdiri objek atau subjek yang menjadi kapasitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kec. Campalagian Kab Polewali Mandar yang berjumlah 63 pegawai.
2. Sampel. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang baik adalah sejauh mana karakteristik sampel sama dengan karakteristik populasi yang didasari oleh waktu, tenaga, dan biaya. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probabilitas dengan teknik purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2019) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah responden yang akan diteliti. Kriteria sampel dalam penelitian yaitu responden yang menjadi pegawai kantor Kec. Campalagian Kab Polewali Mandar sebanyak 63 pegawai.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner. Metode kuesioner disebut questionnaire (daftar pertanyaan) metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian disebar untuk diisi oleh responden. Dalam penelitian ini kuesioner bersifat tertutup karena alternatif jawaban telah disediakan. Kuesioner ini diberikan kepada pegawai kantor Kec. Campalagian Kab Polewali Mandar. Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek social Dalam kuesioner yang digunakan peneliti setiap pertanyaan terdiri dari 5 kategori yaitu : Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Cukup Setuju (CS) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2, Sangat tidak setuju (STS) skor 1
2. Observasi. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu observasi digunakan teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari responden yang

lebih mendalam (Sugiyono, 2019). Teknik observasi digunakan langsung dengan mengunjungi kantor Kec. Campalagian Kab Polewali Mandar

3. Dokumentasi. Menurut (Sugiyono, 2019) Dokumentasi adalah sebuah catatan kejadian yang terjadi di masa lalu. Bentuknya bisa berupa dokumen, tulisan, gambar, atau melalui karya yang dibuat oleh orang lain. Contohnya seperti, diari seorang, gambar, sketsa, biografi, dan lain-lain.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) yaitu suatu perangkat lunak yang dipakai untuk menganalisis statistika. Untuk mengadakan analisis dengan model regresi harus diadakan pengujian kualitas data dengan menggunakan statistik deskriptif, asumsi klasik, dan analisis regresi berganda.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memakai model analisis regresi linier ganda untuk menguji dampak dari tarif serta kualitas layanan akan rasa puas pelanggan. Pada penelitian ini, alat analisis statistik regresi linier berganda SPSS 22 dipakai untuk mengatasi masalah dan menguji hipotesis. Semua hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel 15 berikut ini.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,057	2,117		,971	,335
	Tunjang	,379	,170	,201	2,225	,030
	Kompetensi	,334	,071	,452	4,690	,000
	Disiplin	,195	,042	,391	4,637	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2024

Temuan analisis regresi linier berganda pada table 15 dimasukkan ke dalam model persamaan regresi linier berganda, yang memiliki bentuk sebagai berikut:

$$Y = 2,057 + 0,379 X_1 + 0,334 X_2 + 0,195 X_3$$

- a. Konstanta pada persamaan regresi linier berganda sebesar 2,057, artinya jika variabel tunjangan kinerja, kompetensi dan disiplin pegawai bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 2,057.
- b. Koefisien regresi tunjangan kinerja mempunyai nilai sebesar 0,379. Hal ini membuktikan bahwa ketika tunjangan meningkat 1%, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,379, dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Koefisien regresi kompetensi mempunyai nilai sebesar 0,334. Hal ini membuktikan bahwa ketika tunjangan meningkat 1%, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,334, dengan asumsi variabel lain konstan.
- d. Koefisien regresi disiplin mempunyai nilai sebesar 0,195. Hal ini membuktikan bahwa ketika tunjangan meningkat 1%, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,195, dengan asumsi variabel lain konstan.

### Uji Parsial

- Berdasarkan Tabel 15 variabel tunjangan kinerja (X1) memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,030 yang lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
- Berdasarkan Tabel 15 variabel kompetensi (X2) memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar .
- Berdasarkan Tabel 15 variabel disiplin pegawai (X3) memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,030 yang lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar .

### Uji Simultan

Berikut ini hasil uji simultan pada tabel anova:

Tabel 2 Uji Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261,545	3	87,182	34,552	,000 <sup>b</sup>
	Residual	148,868	59	2,523		
	Total	410,413	62			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Tunjang, Kompetensi						

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai sig 0,000<0,05, sehingga dapat disimpulkan secara simultan tunjangan kinerja, kompetensi dan disiplin pegawai berpengaruh signifikan dnegan kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R2)

Uji koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh yang diberikan variabel tunjangan, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R2)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,619	1,58845

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Tunjang, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 17 nilai Adjusted R-Square sebesar 0,619 atau 61,9%. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 61,9% dan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

### Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kec. Campalagian Kab Polewali Mandar.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,030 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kec. Campalagian Kab Polewali Mandar. Hal ini dikarenakan tunjangan kinerja dapat menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Pegawai yang mendapatkan insentif tambahan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemberian tunjangan kinerja dapat dianggap sebagai bentuk pengakuan atas prestasi dan kontribusi yang diberikan oleh pegawai. Hal ini dapat meningkatkan kebanggaan dan rasa memiliki, sehingga pegawai merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Temuan ini sejalan dengan temuan Najooan dkk., (2018) dan Mugiyem (2018) yang menyimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai di harapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin, memunculkan daya dorong dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil. Temuan ini juga masih relevan dengan penelitian Iryani (2022) bahwa tunjangan berbasis kinerja mempengaruhi kinerja pegawai. Tunjangan berbasis kinerja merupakan salah satu jawaban untuk peningkatan kinerja individu pegawai yang diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja yang akhirnya juga akan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kec. Campalagian Kab Polewali Mandar.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Sehingga disimpulkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kec. Campalagian Kab Polewali Mandar. Hal ini dikarenakan kompetensi mencakup kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diemban cenderung dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, berkontribusi pada kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi umumnya lebih mampu mengatasi tugas-tugasnya dengan efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suarniti (2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkun. Begitupun penelitian Faka (2018), bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. Pengaruh ini tidak lepas sebab kompetensi adalah skill yang dimiliki individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut dengan pengetahuan, keahlian dan sikap, sehingga sangat berdampak pada kinerja pegawai (Najooan et al., 2018)

#### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kec. Campalagian Kab Polewali Mandar.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Sehingga disimpulkan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kec. Campalagian Kab Polewali Mandar. Pengaruh terhadap kinerja

dikarenakan ada tunjangan, profesi yang dapat memperbaiki disiplin kerja pegawai. Sehingga mereka menjaga standar kualitas yang diharapkan dan berusaha untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Selain itu disiplin membantu dalam mengelola konflik di lingkungan kerja. Pegawai yang disiplin lebih mungkin menanggapi konflik dengan cara yang profesional, menghindari gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja. Pegawai yang disiplin juga akan membangun kredibilitas dan kepercayaan. Hal ini memberikan dampak positif pada reputasi individu dan organisasi, yang pada akhirnya mendukung kinerja pegawai Kec. Campalagian Kab Polewali Mandar. secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ningsih (2021) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian Muthi'ah et al (2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur. Penelitian ini merekomendasikan agar perlu ditingkatkannya tunjangan dan disiplin kerja, agar mampu meningkatkan kinerja Satpol PP Pemrov DKI Jakarta. Suarniti (2022) juga menyimpulkan hal yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung.

### **Batasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kendala yang membatasi temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Usia Responden lebih banyak >50 tahun, sehingga ada kemungkinan Responden yang lebih tua ada potensi cenderung berbeda dalam memandang kompetensi dan kedisiplinan, sehingga mempengaruhi objektivitas jawaban.
2. Kemungkinan adanya perubahan kondisi kerja di Kantor Kecamatan Campalagian selama periode penelitian, yang dapat memengaruhi validitas temuan dan interpretasi hasil.
3. Temuan ini tidak bisa digeneralisasi ke konteks yang lebih luas karena penelitian difokuskan pada satu Kantor Kecamatan di suatu wilayah.

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini yaitu:

1. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar .
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar .
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar .

### **Referensi :**

- Abdullah, W. (2017). Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Alias, & S.S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Alias, & S. S, Eds). Jurnal Ilmu Ekonoi, 1(1), 83-84.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya.

- Bentari Faka. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi* (jilid 3). Andi Offset.
- Darni Jaya, A., Ramly, M., Sinring, B., & Sukmawati, S. (2020). Influence of Competence and Motivation, on Job Satisfaction and Employee Performance at Makassar Bhayangkara Hospital. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(7), 28-34.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Indek Kelompok Gramedia (ed.); Edisi kese)*.
- Elisnawati, E., Mas'ud , M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal on Educatiom* , 5 (3), 8308-8323.
- Fitriansyah, F., Rizani, A., Ramadhan, A. S., & ... (2021). Effect of work environment and work motivation and competency on employee performance. ... *Journal of Economics ...*, 2021(2), 453-460.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. accounting*.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponegoro.
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Jurnal Of Management & Business*, 4(1), 98.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329.
- Iryani, 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.
- Madjid, N., Mas'ud, M., & DM, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Peleyanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 2(2), 153-166.
- Muthi'ah, M., Hapsari, D., Supriadi, D., Zain, F. I., & Arifin, A. L. (2022). Pengaruh Tunjangan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Jakarta Timur. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 19(02), 281-294.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11.
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, 1(2), 59-74.
- Pertiwi, A. B., Ali, H., & Sumantyo, F. D. S. (2022). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan; Analisis Persepsi Harga, Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan (Literature Revie Manajemen Pemasaran). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 582-591.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(2), 666–670.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 1–12.
- Sibarani, E. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. PT. Japfa Comfee.
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22.
- Suarniti, B. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan dan Dampaknya Pada Kinerja. *Jurnal Dialektika*, 8(1).
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Belajar.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Wijaya, I. G. A., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 729–743.
- Vidananda, N. K. P., & Setiawan, P. Y. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap