

## Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama

Nurnaningsi Nurnaningsi<sup>1</sup>, Pandi Putra<sup>2</sup>.

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Leadership, Giving Performance Allowances, Employee Performance

#### How to cite:

N. Nurnaningsih., P. Putra (2022) Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama. *Amsir Management Journal*, 3(1), 49-51

#### DOI:

10.56341/amj.v3i1.189

### ABSTRACT

*Leadership and Provision of Performance Allowances for the Performance of Civil Servants at the Office of the Ministry of Religion, Maros Regency. This study aims to determine and analyze how much influence Leadership and Performance Allowances have on the Performance of Civil Servants at the Office of the Ministry of Religion in Maros Regency. The analytical method used in this research is the method of observation, interviews, questionnaires and documentation, and the method of determining the sample used is the census sampling method of 45 samples. The analytical method used is the method of multiple linear regression (multi-linear regression). The study results show that the partial effect on the performance of employees of the Office of the Ministry of Religion in Maros Regency is the Leadership variable with a  $t_{count}$  of 3.978 >  $t_{table}$  of 2.01808, the Performance Allowance variable has no significant effect. Leadership and Performance Allowances simultaneously have a significant effect with a  $F_{count}$  value of 23.588 >  $F_{table}$  3.22 on the Performance of Office Employees of the Ministry of Religion, Maros Regency.*

Copyright © 2022 AMJ. All rights reserved.

### 1. Pendahuluan

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi menjadi semakin baik, begitupun berlaku sebaliknya kinerja pegawai yang buruk akan mempengaruhi kinerja organisasi menjadi semakin buruk.<sup>3</sup> Untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang tidak mudah dan akan memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin organisasi tersebut.<sup>4</sup>

Kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin bukan dengan jalan menyuruh atau

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare-Indonesia. E-mail: nurnaningsihsyarif84@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare-Indonesia. E-mail: pandiputra@gmail.com

<sup>3</sup> Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 38-57.

<sup>4</sup> Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).

mendorong dari belakang.<sup>5</sup> Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya, melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. sehingga kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya, hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai.<sup>6</sup> Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar kepada variabel kinerja pegawai. Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain dengan memperhatikan masalah tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan kinerja agar kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Kemajuan Kementerian Agama Kabupaten maros tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya dalam bekerja.

Tugas pokok Kementerian Agama ialah menyelenggarakan sebagian dari tugas umum pemerintah dan pembangunan dibidang agama. Perincian tugas pokok tersebut diatas dalam fungsi-fungsi ditegaskan dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota. Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang handal, kompeten dan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten maros merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai perumusan visi, misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan umat beragama kepada masyarakat di Kabupaten maros, seperti dituntut harus bersikap ramah kepada setiap masyarakat yang ingin meminta pelayanan dalam hal urusan agama dan tentunya harus loyal dan mempunyai interaksi yang baik kepada setiap pegawai yang ada disekitar Kantor Kementerian Agama.

Kantor kementerian agama pastinya tidak luput dari permasalahan yang terjadi terhadap kinerja pegawainya. Hasil observasi penulis menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kementerian Agama belum sesuai dengan yang diharapkan.<sup>7</sup> Hal ini terlihat dari masih ada beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Pekerjaan juga masih kurang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi ataupun

<sup>5</sup> Khotimah, R., Gagah, E., & Hasiholan, L. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Ungaran Sari Garment. *Journal of Management*, 3(3).

<sup>6</sup> Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.

<sup>7</sup> Ulfha, S. M. (2018). *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai (studi kasus pada pegawai kantor balai pemantapan kawasan hutan wilayah I Medan)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).

mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan. Kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten maros tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang ada.

Untuk mencapai kinerja yang baik, haruslah didukung dengan kepemimpinan yang baik, yang dapat melayani, mengayomi, menghargai dan memotivasi pegawai. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang dapat mengendalikan ego dan kepentingan pribadinya melebihi kepentingan publik atau mereka yang dipimpinnya.<sup>8</sup> Mengendalikan ego berarti dapat mengendalikan diri ketika tekanan maupun tantangan yang dihadapi menjadi begitu berat. Seseorang pemimpin sejati selalu dalam keadaan tenang, penuh pengendalian diri dan tidak mudah emosi.<sup>9</sup>

Kepemimpinan yang ideal dari seorang pemimpin adalah dapat menjalankan semua fungsinya dengan cara baik. Selain dapat menjalankan fungsinya, pimpinan yang ideal juga dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin yaitu ia mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, mengerakkan, menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan bawahannya untuk bekerja dengan baik.

Kantor Kementerian Agama Kota Parepare telah melakukan program pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai setiap bulannya guna untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Dengan adanya sistem Tunjangan kinerja ini diharapkan para pegawai lebih rajin dan dapat meningkatkan kinerjanya, tetapi disisi lain kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang. Walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap kinerjanya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Itu artinya pegawai tersebut belum menunjukkan kinerja terbaik dalam bekerja yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai PNS.

Tunjangan Kinerja yang diberikan kepada PNS pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten maros yang diterima setiap bulan sesuai dengan kelas jabatan masing-masing diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya apakah memang benar pemberian tunjangan tersebut mampu mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten maros? Seberapa besarkah pengaruh tersebut? Hal inilah yang perlu dibuktikan dengan cara melakukan penelitian terhadap PNS pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten maros.

## 2. Landasan Teori

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai unsur terpenting dalam menjalankan kinerjanya. Waktu, tenaga, dan kemampuannya harus benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk tujuan organisasi maupun individu.<sup>10</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.<sup>11</sup>

### 2.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika

<sup>8</sup> Harahap, A. P., Siregar, F., & Aligami, A. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(2), 175-184.

<sup>9</sup> Agustinus, J. D. (2016). Lima Pilar Kepemimpinan Di Abad 21.

<sup>10</sup> Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512-524

<sup>11</sup> Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2020). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.

perkembangan hidup manusia Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>12</sup>

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.<sup>13</sup> Secara umum dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>14</sup> Kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>15</sup>

### 2.3. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi.<sup>16</sup>, tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.<sup>17</sup> tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Peraturan Menteri Ketenaga kerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi.<sup>18</sup>

### 2.4. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki beberapa indikator pengukuran antara lain sebagai berikut: Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.<sup>19</sup> Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.<sup>20</sup>

Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya. Kemampuan Kerja Sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama.

<sup>12</sup> Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.

<sup>13</sup> Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.

<sup>14</sup> Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512-524

<sup>15</sup> Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.

<sup>16</sup> Siregar, A. J., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 659-663.

<sup>17</sup> Wahjono, S. I. (2015). Manajemen sumber daya manusia.

<sup>18</sup> Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512-524.

<sup>19</sup> Husnawati, A. (2006). *Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

<sup>20</sup> Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategoritertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for Windows 26.0 dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda.

#### 3.2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Dalam hal ini *Skala Likert* sebagai alat ukur.

##### 3.2.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk keperluan analisis data dan untuk mencari besarnya pengaruh secara parsial dan simultan, antara Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pemberian Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis dengan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dapat dirumuskan dalam bentuk umum:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

##### Keterangan:

$a$	= Konstanta
$b_1, b_2$	= Parameter Penduga
$Y$	= Kinerja
$X_1$	= Kepemimpinan
$X_2$	= Motivasi Kerja
$X_3$	= Lingkungan Kerja

##### 3.2.2. Sumber Data

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti atau pihak pertama secara langsung (dari tangan pertama). Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner variable kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja.
- 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada (dari tangan pihak lain). Data Sekunder dalam penelitian ini adalah sejarah terbentuknya kantor departemen Agama, jumlah pegawai, lokasi, visi dan misi, struktur organisasi beserta tugas-tugas pegawai kantor departemen Agama.

##### Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan pengaruh Kepemimpinan, Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. Perhubungan. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 45 pegawai sebagai sampel dalam penelitian.

Deskripsi dari responden diambil dari pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner berupa angket kepada pegawai Departemen Agama. Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 45 kuesioner sesuai dengan jumlah semua responden pada Departemen Agama. Karakteristik responden, ditunjukkan pada tabel identitas responden yang diidentifikasi berdasarkan tingkat umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan di mana akan diuraikan sebagai berikut:

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1. Analisis Deskriptif

Karakteristik respondennya itu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini sampel karakteristik responden di kelompokkan menurut:

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Pria	19	42,22%
2	Wanita	26	57,78%
Total		45	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang (100%), responden menurut jenis kelamin yaitu Pria sebanyak 19 orang (42,22%), sedangkan Wanita sebanyak 26 orang (57,78%).

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	20 – 29 Tahun	2	4,44%
2	30 – 39 Tahun	19	42,22%
3	40 – 49 Tahun	17	37,78%
4	50 – 60 Tahun	7	15,56%
Total		45	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut Usia yaitu umur 20 – 29 tahun sebanyak 2 orang (4,44%), umur 30 – 39 tahun sebanyak 19 orang (42,22%), umur 40 – 49 tahun sebanyak 17 orang (37,78%) dan umur 50 – 60 tahun sebanyak 7 orang (15,56%).

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	SLTA/SMK/MA	4	8,89%
2	Strata I (S1)	32	71,11%
3	Strata II (S2)	9	20%
Total		45	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut Pendidikan Terakhir yaitu SLTA/SMK/MA sebanyak 4 orang (8,89%), Strata I (S1) sebanyak 32 orang (71,11) dan Strata II (S2) sebanyak 9 orang (20%).

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	0 – 5 Tahun	3	6,67%
2	6 – 10 Tahun	9	20%
3	11 – 15 Tahun	12	26,67%
4	16 – 20 Tahun	10	22,22%
5	21 – 25 Tahun	8	17,78%
6	26 – 30 Tahun	3	6,67%
Total		45	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut Masa Kerja yaitu 0 – 5 tahun sebanyak 3 orang (6,67%), 6 – 10 tahun sebanyak 9 orang (20%), 11 – 15 tahun sebanyak 12 orang (26,67%), 16 – 20 tahun sebanyak 10 orang (22,22%), 21 – 25 tahun sebanyak 8 orang (17,78%) dan 26 – 30 tahun sebanyak 3 orang (6,67%).

### 4.3. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran.<sup>21</sup>

Kaidah pengujian uji validitas adalah dengan membandingkan  $r_{tabel}$  dengan  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari analisis SPSS. Apabila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  maka dapat dikatakan kuesioner yang digunakan telah valid, namun jika  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$  maka kuesioner yang digunakan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.5

Uji Validitas Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai				
No. Item	Person Correlation $r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kuesioner Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )				
1	0,748	0,294	000	Valid
2	0,841	0,294	000	Valid
3	0,835	0,294	000	Valid
4	0,828	0,294	000	Valid
Kuesioner Variabel Tunjangan Kinerja ( $X_2$ )				
1	0,658	0,294	000	Valid
2	0,796	0,294	000	Valid
3	0,923	0,294	000	Valid
4	0,888	0,294	000	Valid
Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )				
1	0,720	0,294	000	Valid
2	0,759	0,294	000	Valid
3	0,659	0,294	000	Valid
4	0,789	0,294	000	Valid
5	0,689	0,294	000	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil analisis uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan,  $r_{hitung}$  diperoleh dari hasil output SPSS. Sedangkan  $r_{tabel}$  diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan bantuan excel dengan jumlah data (N) 45 serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,294.

Hasil analisis uji validitas pada butir pertanyaan ketiga variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah valid

### 4.4. Uji Realibilitas

Guna menjaga kehandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan uji realibilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji realibilitas adalah instrumen yang dinyatakan valid, sedangkan instrumen yang dinyatakan tidak valid maka tidak bias dilakukan uji realibilitas. Pengukur realibilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 20 *for windows*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60.<sup>22</sup>

Tabel 4.6

Uji Realibilitas Pengaruh Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai		
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,824	0,60
Tunjangan Kinerja ( $X_2$ )	0,836	0,60
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0,772	0,60

<sup>21</sup> Putra, P., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Marketing Mix Terhadap Kepuasan Pelanggan Mobil Mitsubishi Xpander Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Parepare.

<sup>22</sup> Putra, P. (n.d.). Influence of Product Quality on Purchase Decision at PT Pertani ( Persero ) UPP Sidrap Regency. 81–88.

Putra, P., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Marketing Mix Terhadap Kepuasan Pelanggan Mobil Mitsubishi Xpander Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Parepare.

Berdasarkan table *reliability statistics* di atas, kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ), Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Kepemimpinan ( $X_1$ ) dikatakan reliabel atau handal karena *cronbach's alpha* yang diperoleh sebesar  $0,824 >$  dari  $0,60$ . Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) dikatakan reliabel atau handal karena *cronbach's alpha* yang diperoleh sebesar sebesar  $0,836 >$  dari  $0,60$ . Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dikatakan reliabel atau handal karena *cronbach's alpha* yang diperoleh sebesar sebesar  $0,772 >$  dari  $0,60$ .

#### 4.5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen /bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 4.7  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,203	,425		2,832	,007
1	Kepemimpinan ( $X_1$ )	,712	,179	,739	3,978	,000
	Tunjangan Kinerja ( $X_2$ )	-,013	,168	-,015	-,078	,938

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1.203 + 0,712 X_1 + -0,013 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,203 artinya apabila Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja nilainya adalah 0, maka nilai Kinerja Pegawai adalah 1,203. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,712 mempunyai arti bahwa apabila kepemimpinan berpengaruh atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Variabel Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) sebesar -0,013 mempunyai arti bahwa apabila tunjangan kinerja mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

#### 4.6. Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan yaitu 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,203	,425		2,832	,007
1	Kepemimpinan ( $X_1$ )	,712	,179	,739	3,978	,000
	Tunjangan Kinerja ( $X_2$ )	-,013	,168	-,015	-,078	,938

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diatas dilihat dalam tabel dijelaskan bahwa:

Variabel  $X_1$  (Kepemimpinan) diperoleh nilai Sig.  $0,000 <$  dari  $0,05$ , nilai  $t_{hitung}$   $3,978 >$  dari  $t_{tabel}$   $2,01808$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Variabel  $X_2$  (Tunjangan Kinerja) diperoleh nilai

Sig. 0,938 > dari 0,05 nilai  $t_{hitung}$  0,078 < dari  $t_{tabel}$  2,01808 menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### 4.7. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.9  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4,173	2	2,086	23,588	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3,715	42	,088		
	Total	7,888	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Dari persamaan diatas hasil  $F_{tabel}$  sebesar 3,22. Nilai sig. 0,000 < 0,05, nilai  $F_{hitung}$  23,588 >  $F_{tabel}$  3,22 yang berarti  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### 4.8. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS 20 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.10  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 <sup>a</sup>	,529	,507	,297

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2022

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati angka 100%, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai  $R$  square.

Berdasarkan tabel *model summary* maka dapat dijelaskan bahwa korelasi secara simultan antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai sebesar  $r = 0,727$ . Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat positif secara simultan atau bersamaan antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Maksud kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Tunjangan Kinerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). artinya bila nilai ketiga variabel bebas tersebut meningkat secara bersama-sama, maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai adalah  $D = (0,727)^2 \times 100\% = 52\%$ . Nilai ini diperoleh dengan menggunakan rumus determinasi yaitu  $r^2 \times 100$ , nilai  $R^2$  diperoleh dari tabel *Model Summary* pada kolom *R Square* kemudian dikali 100% sehingga diperoleh nilai 52% artinya variabel Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja tersebut memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52% terhadap Kinerja Pegawai, 48% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diikutkan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52% Kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Parepare dipengaruhi oleh variasi dari dua variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti.

## 5. Kesimpulan

Kepemimpinan  $X_1$  berpengaruh secara parsial dengan nilai  $t_{hitung}$  3,978 >  $t_{tabel}$  2,01808, nilai signifikan 0,000 < 0,05 namun Tunjangan Kinerja  $X_2$  tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial karena nilai  $t_{hitung}$  0,078 <  $t_{tabel}$  2,01808, nilai signifikan 0,938 > 0,05 terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Kepemimpinan  $X_1$  dan Tunjangan Kinerja  $X_2$  berpengaruh secara simultan karena nilai  $F_{hitung}$  23,588 >  $F_{tabel}$  3,22, nilai signifikan 0,000 < 0,05 terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten maros.

## Referensi

### Buku:

- Agustinus, J. D. (2016). Lima Pilar Kepemimpinan Di Abad 21.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2020). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Wahjono, S. I. (2015). Manajemen sumber daya manusia.

### Jurnal:

- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- Harahap, A. P., Siregar, F., & Aligami, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(2), 175-184.
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512–524
- Husnawati, A. (2006). *Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kannil VI Semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Khotimah, R., Gagah, E., & Hasiholan, L. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Ungaran Sari Garment. *Journal of Management*, 3(3).
- Putra, P. (n.d.). Influence of Product Quality on Purchase Decision at PT Pertani ( Persero ) UPP Sidrap Regency. 81–88.
- Putra, P., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Marketing Mix Terhadap Kepuasan Pelanggan Mobil Mitsubishi Xpander Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Parepare.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.
- Siregar, A. J., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 659-663.

- Ulfha, S. M. (2018). *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai (studi kasus pada pegawai kantor balai pemantapan kawasan hutan wilayah I Medan)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 38-57.

**Conflict of Interest Statement:**

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright ©2022 AMJ. All rights reserved.