

Pengaruh Budaya dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Kabupaten Lampung Selatan

Rizky Zul Indrawan¹, Agustuti Handayani²

Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Bandar Lampung Jl. Zainal Abidin
Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung, Indonesia.

Email:

rizky@gmail.com

agustuti.handayani@ubl.ac.id

ABSTRAK

The problems of this study were: (1) Does organisational culture affect the performance of the employees in the Protocol Section of the South Lampung Regency Secretariat. (2) Does performance reward affect employee performance in the Protocol Section of South Lampung Regency Secretariat. (3) Does organisational culture and performance reward together affect employee performance in South Lampung Regency Secretariat Protocol Section. The study uses quantitative techniques aimed at discovering the influence of independent and dependent variables and testing the significance of the influence among these variables. In this way, the extent of influence of independent variables on dependent variable is known. The survey technique is used to take samples from the population. Samples are taken that are representative. They are analysed to draw conclusions that can then be generalised to the population. The results show that (1) some organisational culture variables have a positive and significant effect on employee performance. The more conducive (good) organisational culture, the more the performance of employees in the Regional Secretariat Protocol Section South Lampung Regency will improve. (2) The performance allowance variable has a positive and significant effect on the performance of the RSO. This shows that the better performance allowance in this case, providing compensation and commissions will further improve performance of employees in Regional Secretariat Protocol Section South Lampung Regency. (3) It is also found that organisational culture and performance bonus combine to produce a positive and significant effect on performance.

Kata Kunci: Organizational Culture, Performance Allowances, Employee Performance

Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pelayanan public oleh pemerintah merupakan suatu pelaksanaan fungsi pemerintah yang secara birokratis dilaksanakan dengan berpedoman pada kebijakan dan standar normatif dalam birokrasi pemerintahan. Pengelolaan kinerja pada birokrasi pemerintah menjadi tolak ukur utama dalam pencapaian visi dan misi birokrasi, dimana melalui kinerja pegawai yang tinggi tentu saja pelaksanaan pelayanan juga baik. (Meng & Berger, 2019a) menyatakan bahwa secara strategis kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik merupakan cerminan profesionalitas dan efisiensi praktik nilai dalam organisasi sektor publik.

Secara empiris pengelolaan sumber daya manusia pegawai dalam birokrasi public memiliki peranan yang juga penting dalam pembentukan kinerja dan budaya yang berlaku

didalam organisasi (Joseph & Kibera, 2019). Secara spesifik kinerja dan budaya dalam organisasi terbentuk berdasarkan pengelola sumberdaya manusia melalui norma, aturan dan kebiasaa dalam organisasi sehingga membentuk instrument yang mendukung pelayanan birokratis organisasi.

Kinerja merupakan bentuk pencapaian seorang pegawai, dalam lingkup birokrasi pelayanan publik kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tanggung jawabnya selaku pelayan Masyarakat. Syamsurizal et al., (2018) menyatakan kinerja pegawai sebagai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai setelah melaksanakan tanggungjawab sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja pegawai dalam suatu sistem organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah budaya yang berlaku didalam organisasi dan tunjangan. Orientasi tugas. Jenis budaya organisasi ini didasarkan pada asumsi bahwa pencapaian tujuan utama merupakan prioritas tertinggi dan sangat dihargai. Kinerja sangat erat kaitannya dengan unsur manusia, maka sudah sewajarnya sistem motivasi menjadi salah satu unsur yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja, dimana dalam hal ini motivasi berupa bonus yang dibayarkan sebagai tambahan penghasilan kepada karyawan.

Tunjangan tersebut merangsang aparatur tersebut menjalankan fungsi dan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja aparatur akan tergantung pada kemampuannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dalam melayani orang atau kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan dan ditetapkan. Penerapan tunjangan kinerja telah menggambarkan kemampuan aparatur tersebut, bahwa aparatur telah menjalankan fungsi dan pekerjaannya. Dengan demikian tunjangan kinerja aparatur yang diberikan akan tergantung pada kemampuannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dalam melayani orang atau kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan dan ditetapkan. Tunjangan kinerja merupakan salah satu cara dari sistem sistem motivasi kepada pegawai, sedangkan manajemen inti daripada administrasi. Pada umumnya pemimpin yang tanggap dapat memotivasi pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilakukan apabila kinerja pegawai mulai menurun atau ada pekerjaan yang harus selesai tepat pada waktunya sedangkan kemampuan pegawai menurun atau kurang seimbang antara beban kerja yang banyak dan sumber daya manusia yang kurang.

Budaya dalam organisasi merupakan manifestasi sistem, karakteristik dalam organisasi yang memberikan peluang munculnya sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi. Keterkaitan pelayanan publik dengan budaya birokrasi sangatlah kuat. Dimana pelaksanaan pelayanan berpedoman pada rambu-rambu normative yang berlaku dalam organisasi, budaya organisasi tentu dapat meningkatkan profesionalitas pengelolaan pelayanan public Profesionalitas pegawai tentu meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan merupakan salah satu organisasi yang berada diderah dan bertanggung jawab menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam menyusun rencana kegiatan dan bahan kebijakan daerah, melaksanakan tata protokoler dalam menyambut tamu pemerintah daerah, melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan, serta menyiapkan komunikasi dan dokumentasi pimpinan daerah.

Bagian protokoler bertanggung jawab terhadap pimpinan daerah dan tentu saja hal tersebut merupakan tanggung jawab besar dalam melaksanakan tugas, namun berdasarkan hasil pengamatan bagian protocol sekretariat daerah kabupaten lampung Selatan terutama dalam kinerja selama tahun 2020 s.d 2022 kian menurun dimana ditemukan beberapa pegawai yang mengalami keterlambatan dalam pembuatan laporan kinerja, sehingga beberapa pelayanan bagian protokol pun terlambat. Kemudian berdasarkan observasi masalah yang teridentifikasi dari menurunnya kinerja bagian protokol kabupaten Lampung Selatan terjadi, disebabkan oleh hal-hal seperti (1) Budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung inovasi sistem yang saat ini beralih pada pelaksanaan pelayanan berbasis e-government; (2) kompensasi yang belum optimal berdampak pada kinerja pegawai yang menurun; (3) beban kerja yang berlebihan dan membuat keseimbangan pekerjaan menurun serta berdampak pada penurunan kualitas kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut dilakukan penelaahan secara mendalam dan empiris terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan tunjangan terhadap kinerja pegawai bagian protokol kabupaten Lampung Selatan, dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan tunjangan terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi kerap disebut sebagai awal mula terciptanya suatu organisasi yang terbentuk berdasarkan kebiasaan orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut (Naranjo-Valencia et al., 2017). Miao et al., (2018) menyatakan bahwa pemeliharaan budaya yang baik dapat mendukung peningkatan inovasi pelayanan publik secara signifikan. Budaya organisasi dapat mendukung kinerja yang secara empiris juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pimpinan (Meng & Berger, 2019). Budaya organisasi pada sektor public berorientasi pada dukungan moderasi dan pengaruh tugas dalam organisasi publik. Budaya dalam organisasi secara etis terbentuk berdasarkan sikap, pemberdayaan psikologis, kepemimpinan, komitmen, dan kepuasan kerja pegawai (Ahmad & Gao, 2018).

Budaya organisasi secara empiris dipengaruhi oleh lingkungan, manajemen, perilaku kepemimpinan dalam organisasi (Al-Swidi et al., 2021). Budaya organisasi memiliki peranan yang berpengaruh besar terhadap perilaku individu. Individu menjadi pilar utama dalam budaya organisasi dimana budaya terbentuk berdasarkan interaksi antar inividu dalam organisasi yang dilandaskan pada keyakinan, tujuan, sikap, serta sistem kepercayaan dalam organisasi (de Geus et al., 2020). Budaya organisasi berperan dalam organisasi atau kegiatan wirausahaan dan kedua hal tersebut saling melengkapi satu sama lain, dalam sektor public karakteristik dan pelayanan berpengaruh besar terhadap budaya organisasi (Bankins & Waterhouse, 2019). Pedrosa et al., (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi, iklim organisasi dan kepemimpinan menjadi factor penentu produktivitas pegawai.

Budaya dalam organisasi mengacu pada sekumpulan nilai, norma, keyakinan, perilaku, dan praktik yang menjadi dasar organisasi beroperasi yang membentuk tujuan organisasi dalam menghadapi tantangan serta berkontribusi pada keberhasilan jangka Panjang suatu organisasi. Untuk mengukur Budaya Organisasi maka dipakai konsep yang dikemukakan oleh

(Robbins & Coulter, 2007) menyatakan karakteristik budaya organisasi yakni (1) Inovasi; (2) Detai; (3) Orientasi Hasil; (4) Orientasi Orang; (5) Orientasi Tim; (6) Agresivitas; (7) Stabilitas.

Tunjangan Kerja

Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada seorang pegawai dalam bentuk upah atau kompensasi atas pekerjaan atau layanan yang telah diberikan. Tunjangan dalam lingkup birokrasi berpengaruh terhadap pertumbuhan kinerja dan kesejahteraan pegawai (Camp Montoro et al., 2021). (Pajrin et al., 2022) menyatakan tunjangan kesejahteraan merupakan salah satu factor yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Tunjangan dibuat berdasarkan hasil keputusan Bersama melalui interaksi antar level organisasi dan produktivitas pegawai dalam organisasi (Williamson et al., 2022). García & Soest, (2022) tunjangan dalam organisasi sektor publik merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan probabilitas pegawai dan kinerja pegawai dalam organisasi.

Tunjangan kerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh pegawai atas beban kerja yang cukup besar (Yu & Dong, 2023). (Aos et al., 2022) menyatakan tunjangan kerja pegawai berimbang pada aspek perilaku kerja, orientasi pelayanan dan integritas pegawai dalam birokrasi pemerintahan. Secara teknis tunjangan kerja dapat disebut sebagai insentif pegawai yang termasuk dalam lingkup upaya manajemen organisasi, tunjangan merupakan tanggung jawab yang dbuat sebagai upaya peningkatan retensi kerja pegawai. (Davidescu et al., 2020) menyatakan tunjangan bermanfaat bagi pegawai terutama dalam manajemen fleksibilitas dan kesejahteraan pegawai. Tunjangan dan gaji yang ditawarkan oleh suatu organisasi merupakan strategi dan komitmen yang berlaku sebawai motivasi pegawai untuk terus berkompeten dan berinovasi bagi organisasi (Jamal Ali & Anwar, 2021).

Tunjangan pegawai merupakan suatu bagian penting yang dibuat melalui penilaian dan dirancang untuk mempertahankan kinerja pegawai melalui pemberian motivasi dan peningkatan kesejahteraan pegawai. Koo et al., (2020) menyatakan tunjangan merupakan penghargaan yang diberikan sebagai balasan kepada pegawai atas komitmen, prestasi kerja dan efisiensi pegawai dalam pelaksanaan kerja. tunjangan kinerja dipengaruhi oleh komitmen afektif dari pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab kerja (Alamri & Al-Duhaim, 2017) Tunjangan ditawarkan oleh suatu organisasi sebagai strategi untuk mempertahankan, meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen yang berkontribusi pada kesejahteraan pegawai (Sukmana, 2022). (Yulianto et al., 2022) menyatakan tunjangan kinerja sebagai kompensasi yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan dan dapat diukur melalui indikator Kompensasi dan Komisi

Kinerja Pegawai

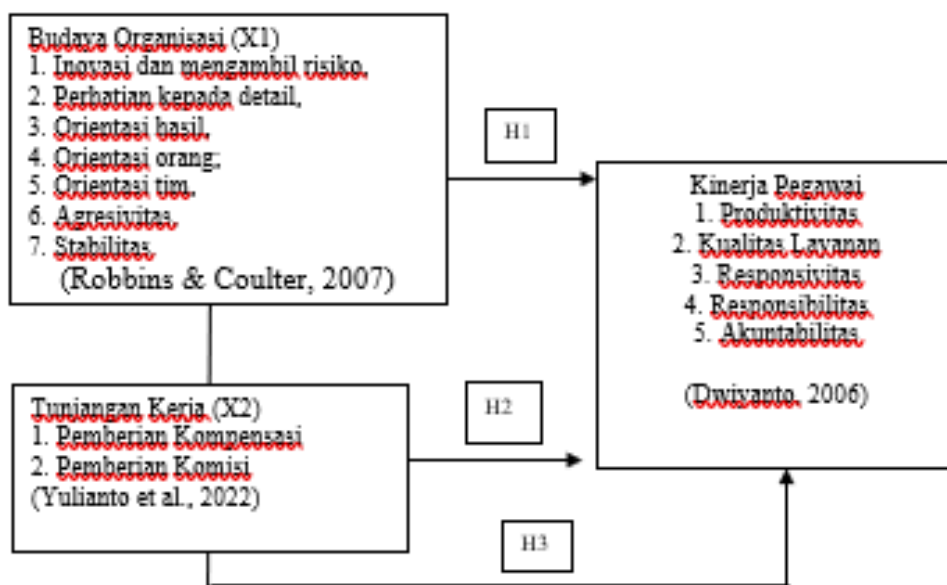
Kinerja mengacu pada efektifitas dan efisiensi seseorang, tim maupun organisasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab atas tugasnya. (Barusman & Habiburrahman, 2022) menyatakan kinerja sebagai tolak ukur utama produktivitas, kualitas dan pencapaian di tempat kerja. Malik, (2019) menyatakan kinerja dalam organisasi dapat dievaluasi dan dianalisis

melalui berbagai cara berdasarkan kriteria, tujuan, dan harapan tertentu. Kinerja merupakan konsep manajemen yang mengacu pada prestasi kerja seorang individu dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan pertimbangan utama untuk melihat perilaku dan tanggung jawab kerja seorang pegawai (Hajiali et al., 2022). (Rivaldo & Nabella, 2023) menyatakan penilaian kerja dapat dilihat melalui data dan fakta yang disampaikan secara sistematis untuk mengidentifikasi kemampuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan konteks dalam pekerjaan yang berhubungan dengan profesionalitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai, dimana kinerja pegawai yang efektif merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai dan berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja, kesuksesan secara keseluruhan. Kinerja pegawai dalam birokrasi pemerintah berdampak pada pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi pemerintahan (Kurniawati et al., 2023). Kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yakni pelatihan, prestasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja (Niati et al., 2021).

Pengelolaan kinerja pegawai yang baik tentu akan membentuk rancangan produktivitas dan efektivitas rencana untuk mencapai tujuan organisasi baik secara individu maupun tim. manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan target yang akan dicapai melalui kerja tim. Tim yang memiliki kinerja baik, maka anggotanya akan menetapkan standar kualitas target, mencapai target, memahami perbedaan, saling menghormati, berimbang dalam peran, berorientasi pada klien, mengevaluasi kinerja, dan bekerja sama. (Dwiyanto, 2006) mengemukakan kinerja pegawai dapat diukur melalui lima dimensi, yakni (1) Produktivitas; (2) Kualitas Pelayanan; (3) Responsivitas; (4) Responsibilitas; (5) Akuntabilitas.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

1. H0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
2. H0 : Tunjangan Kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
H2 : Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
3. H0 : Budaya Organisasi dan Tunjangan Kinerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
H3: Budaya Organisasi dan Tunjangan Kinerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan..

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu proses yang dilakukan dengan tujuan menganalisis suatu fenomena, metode penelitian didesain dan dibentuk sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian, pada artikel ini metode yang diusung ialah metode kuantitatif, (Strijker et al., 2020) menyatakan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan penghitungan nilai statistika yang digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui suatu fenomena dalam studi agronomi, agrikultur, ekonomi dan sosial. Metode kuantitatif merupakan metode yang menghasilkan refleksi standar secara ilmiah melalui temuan data (Jamieson et al., 2023). Penelitian kualitatif banyak digunakan sebagai landasan dalam membangun evolusi opini public melalui jaringan media serta menjadi penentu tahapan opini public (Huizi & Xuewei, 2021)

Metode penniselitian kuantitatif menggunakan data angka untuk mengukur suatu variable dan menganalisis hubungan statistic, metode penelitian ini termasuk survei, eksperimen dan analisis data statistic. Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian bertujuan mendapatkan data secara acak namun terarah dan memiliki kualitas data yang dapat dipertanggungjawabkan (Bauer et al., 2021). Penelitian kuantitatif secara harfiah dapat diartikan sebaai proses formal objektif dan sistemati yang digunakan untuk mendekripsikan variable, menguji hubungan antar variable dan memeriksa hubungan sebab-akibat (Bloomfield & Fisher, 2019). (Rudd et al., 2021) menyatakan penelitian kuantitatif terdiri dari tiga pendekatan berbeda yang digunakan sebagai penentu pengukuran dan indentifiikasi penelitian.

Nelson et al., (2021) menyatakan secara empiris penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian deksriptif yang di operasionalkan melalui implikasi dan pengolahan data statik. Pada penelitian artikel ini metode kuantitatif dilakukan untuk menguji pengaruh antar variable bebas dan terikat serta menguji signifikansi pengaruh antar variable tersebut. Teknik pengambilan sampel dari populasi menggunakan Teknik survey dimana sampel diambil secara

representative yang kemudian hasil jawaban sampel akan terkumpul melalui kuisioner untuk kemudian di olah dan dibuat keimpulan.

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
1	2	3
Budaya Organisasi (X1)	1. Inovasi dan mengambil resiko	1. Dorongan untuk menemukan terobosan 2. Dorongan untuk melaksanakan gagasan-gagasan baru 3. Dorongan untuk berani mengambil resiko
	2. Perhatian Kepada Detail	1. Wewenang dalam menjalankan tugas 2. Kepercayaan untuk bertanggung jawab 3. Kebebasan menyelesaikan pekerjaan
	3. Orientasi Hasil	1. Efisiensi hasil kerja 2. Efektivitas hasil kerja
	4. Orientasi Orang	1. Pemberdayaan pegawai 2. Kesempatan untuk belajar terus menerus 3. Sistem penghargaan
	5. Orientasi Tim	1. Kerjasama dalam melaksanakan tugas 2. Koordinasi dalam melaksanakan tugas 3. Mengembangkan komunikasi yang efektif
	6. Agresivitas	1. Bersaing untuk meningkatkan kemajuan instansi 2. Situasi kerja mendorong untuk bekerja keras
	7. Stabilitas	1. Kesetiaan kepada nilai-nilai luhur yang ada dalam instansi 2. Konsistensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
Tunjangan Kinerja (X2)	1. Kompensasi	1. Pemberian tunjangan sesuai golongan 2. Pemberian tunjangan sesuai kinerja .
	2. Komisi	1. Pimpinan memberikan komisi apabila ada kelebihan jam kerja 2. Pimpinan memberikan komisi sesuai prestasi
Kinerja Pegawai (Y)	1. Produktivitas	1. Ketepatan tahapan administrasi 2. Fleksibilitas prosedur administrasi

	2. Kualitas Pekerja	1. Melaksanakan standar pelayanan minimal 2. Memberikan penjelasan dengan tuntas dalam memberikan pelayanan
	3. Responsivitas	1. Melaksanakan pekerjaan dengan tepat sasaran 2. Melaksnakaan pekerjaan dengan tepat waktu
	4. Responsibilitas	1. Melaksanakan pekerjaan tanpa ada unsur paksaan 2. Melaksanakan pekerjaan dengan penuh antusia
	5. Akuntabilitas	1. Melaksanakan pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan 2. Memberikan informasi dengan benar

Sumber, data diolah 2023

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Instrumen penelitian divalidasi untuk mengetahui bahwa instrumen dalam kuesioner tersebut layak dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian, tingkat kesalahan yang digunakan adalah =0.05, dan untuk n=10 diperoleh nilai t-tabel sebesar =1.785.

Tabel 2. Validitas Variabel Budaya (X1)

No Item	t _{hitung}	Keputusan	Kesimpulan
1	7.837	Signifikan	Valid
2	6.436	Signifikan	Valid
3	5.264	Signifikan	Valid
4	6.135	Signifikan	Valid
5	5.354	Signifikan	Valid
6	6.456	Signifikan	Valid
7	5.431	Signifikan	Valid
8	7.243	Signifikan	Valid
9	6.735	Signifikan	Valid
10	6.237	Signifikan	Valid
11	6.268	Signifikan	Valid
12	6.234	Signifikan	Valid
13	6.458	Signifikan	Valid

14	6.475	Signifikan	Valid
15	6.539	Signifikan	Valid
16	6.611	Signifikan	Valid
17	5.938	Signifikan	Valid
18	7.113	Signifikan	Valid

Sumber: daya diolah, 2023

Tabel 3. Validitas Variabel Tunjangan kerja(X2)

No Item	t _{hitung}	Keputusan	Kesimpulan
1	7.326	Signifikan	Valid
2	6.857	Signifikan	Valid
3	6.361	Signifikan	Valid
4	6.548	Signifikan	Valid
5	6.632	Signifikan	Valid
6	6.742	Signifikan	Valid
7	6.235	Signifikan	Valid
8	6.429	Signifikan	Valid

Sumber: daya diolah, 2023

Tabel 4. Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Item	t _{hitung}	Keputusan	Kesimpulan
1	4.487	Signifikan	Valid
2	4.853	Signifikan	Valid
3	3.523	Signifikan	Valid
4	4.652	Signifikan	Valid
5	3.244	Signifikan	Valid
6	3.528	Signifikan	Valid
7	3.871	Signifikan	Valid
8	3.435	Signifikan	Valid
9	4.538	Signifikan	Valid
10	4.538	Signifikan	Valid

Sumber: daya diolah, 2023

Based on these validity tables, the items used to measure organisational culture, work benefits and performance variables are all valid. All statement items used as research instruments are valid and can be used as research measurement instruments if the correlation value r is significant ($t_{count} > t_{table} = 1.785$).

Pengujian Reliabilitas

Tabel 5. Reliabilitas Variabel penelitian

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	7.185	1.785	Signifikan	Reliabel
Tunjangan Kerja	8.284	1.785		
Kinerja Pegawai	8.479	1.785		

Sumber: daya diolah, 2023

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa dimensi variable penelitian memiliki nilai yang reliabel dengan dengan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu sebesar 1.785.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis meliputi pengujian secara parsial dengan prosedur uji-t, kemudian model analisis linier berganda secara simultan melalui uji-F, hasil pengujian dengan menggunakan fasilitas SPSS versi 19.00 adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda

Coefficient:

-	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Ket
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8.734	1.804		5.905	.000	
X1	.294	.114	.515	3.498	.003	Sig
X2	.245	.096	.317	2.135	.037	Sig
R		= .787				
R square		= .619 (61,9%)				
Adjusted R Square		= .625 (62,5%)				
Probabilitas		= .000 (α)				
F _{hitung}		= 45.234				
a. Predictors (Constant); Budaya Organisasi, Tunjangan Kinerja b. Dependent variable kinerja pegawai.						

Sumber: daya diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} = 45,234$ dengan probabilitas = $0,000 < \alpha = 0,05$, yang berarti Budaya Organisasi (X1) dan Tunjangan Kinerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Kearsipan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Kemudian dapat dilihat dari nilai koefisien adjusted R² sebesar 0,625 yang menunjukkan bahwa 62,5% variasi kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama

ditentukan oleh budaya organisasi (X1) dan tunjangan kinerja (X2). Sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini dan memerlukan penelitian lebih lanjut. Nilai r sebesar 0,787 menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara budaya organisasi (X1) dan tunjangan kinerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Korelasi positif berarti naik turunnya tingkat kinerja karyawan selalu searah dengan naik turunnya tingkat budaya organisasi dan tunjangan kinerja.

Nilai t hitung variabel budaya organisasi (X1) sebesar 3,498 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Nilai t hitung variabel tunjangan kinerja (X2) sebesar 2,135 dengan tingkat signifikansi 0,037 ($p > 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Kesimpulan

Berdasarkan apa yang telah diteliti dan didiskusikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel bonus kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan tunjangan kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Saran

1. Budaya organisasi yang ada di Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, misalnya agresivitas, harus tetap dipertahankan. Jika hal tersebut tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai tidak akan optimal.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, perlu adanya pemberian kompensasi yang memadai sesuai dengan hasil yang mereka capai, sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal.
3. Pegawai di Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, perlu terus diberikan perhatian dan mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada, kemudian peningkatan tunjangan kinerja juga perlu mendapat perhatian dari Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan.

Daftar Pustaka

Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement. *Management Decision*, 56(9), 1991–2005. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2017-0107>

- Alamri, M. S., & Al-Duhaim, T. I. (2017). Employees Perception of Training and Its Relationship with Organizational Commitment among the Employees Working at Saudi Industrial Development Fund. *International Journal of Business Administration*, 8(2), 25. <https://doi.org/10.5430/ijba.v8n2p25>
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>
- Aos, A., Herawati, A. R., & Warsono, H. (2022). Implementing the e-Kinerja System at the Department of Public Works and Spatial Planning, Cirebon Regency, Indonesia. *Journal of Madani Society*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.56225/jmsc.v1i1.126>
- Bankins, S., & Waterhouse, J. (2019). Organizational Identity, Image, and Reputation: Examining the Influence on Perceptions of Employer Attractiveness in Public Sector Organizations. *International Journal of Public Administration*, 42(3), 218–229. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1423572>
- Barusman, A. R. P., & Habiburrahman, H. (2022). The role of supply chain management and competitive advantage on the performance of Indonesian SMEs. *Ncertain Supply Chain Management*, 10(2), 409–416.
- Bauer, G. R., Churchill, S. M., Mahendran, M., Walwyn, C., Lizotte, D., & Villa-Rueda, A. A. (2021). Intersectionality in quantitative research: A systematic review of its emergence and applications of theory and methods. *SSM - Population Health*, 14, 100798. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100798>
- Bloomfield, J., & Fisher, M. J. (2019). Quantitative research design. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association*, 22(2), 27–30.
- Camp Montoro, J., Boyle, L. A., Solà-Oriol, D., Muns, R., Gasa, J., & Garcia Manzanilla, E. (2021). Effect of space allowance and mixing on growth performance and body lesions of grower-finisher pigs in pens with a single wet-dry feeder. *Porcine Health Management*, 7(1), 7. <https://doi.org/10.1186/s40813-020-00187-7>
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- de Geus, C. J. C., Ingrams, A., Tummers, L., & Pandey, S. K. (2020). Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *Public Administration Review*, 80(2), 259–270. <https://doi.org/10.1111/puar.13141>
- Dwiyanto, A. (2006). *Mewujudkan Mewujudkan Good Governance Melalui. Pelayanan Publik*. UGM Press.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on

- Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Huizi, Z., & Xuewei, L. (2021). Quantitative Research on the Evolution Stages of We-media Network Public Opinion based on a Logistic Equation. *Tehnicki Vjesnik - Technical Gazette*, 28(3). <https://doi.org/10.17559/TV-20210316155352>
- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Jamieson, M. K., Govaart, G. H., & Pownall, M. (2023). Reflexivity in quantitative research: A rationale and beginner's guide. *Social and Personality Psychology Compass*, 17(4). <https://doi.org/10.1111/spc3.12735>
- Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *SAGE Open*, 9(1), 215824401983593. <https://doi.org/10.1177/2158244019835934>
- Koo, B., Yu, J., Chua, B.-L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371–401. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572>
- Kurniawati, D., Kurdi, Moh., & Furqani, A. (2023). Implementation of Performance Allowance Reduction through Work Discipline on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration of Sumenep Regency. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 139–146. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.67>
- Malik, M. (2019). KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. *E-JKPP*, 5(1), 49–56.
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019a). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019b). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 78(1), 71–81. <https://doi.org/10.1111/puar.12839>
- Nagore García, A., & van Soest, A. (2022). How does an allowance for a non-working younger partner affect the retirement behaviour of couples? *Journal of Pension Economics and Finance*, 21(4), 582–612. <https://doi.org/10.1017/S1474747221000299>

- Naranjo-Valencia, J. C., Jimenez-Jimenez, D., & Sanz-Valle, R. (2017). Organizational culture and radical innovation: Does innovative behavior mediate this relationship? *Creativity and Innovation Management*, 26(4), 407–417. <https://doi.org/10.1111/caim.12236>
- Nelson, K. S., Nguyen, T. D., Brownstein, N. A., Garcia, D., Walker, H. C., Watson, J. T., & Xin, A. (2021). Definitions, measures, and uses of rurality: A systematic review of the empirical and quantitative literature. *Journal of Rural Studies*, 82, 351–365. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.01.035>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Pajrin, Z. N., Syamsuri, Abd. R., Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2022). Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity of PT. Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(6), 646–656. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v2i6.235>
- Pedrosa, J., Sousa, L., Valentim, O., & Antunes, V. (2021). Organizational culture and nurse's turnover: A systematic literature review. *International Journal of Healthcare Management*, 14(4), 1542–1550. <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1801160>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Management* (J. Timothy, Ed.; 8th ed.). Pearson Education.
- Rudd, G., Meissel, K., & Meyer, F. (2021). Measuring academic resilience in quantitative research: A systematic review of the literature. *Educational Research Review*, 34, 100402. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100402>
- Strijker, D., Bosworth, G., & Bouter, G. (2020). Research methods in rural studies: Qualitative, quantitative and mixed methods. *Journal of Rural Studies*, 78, 262–270. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.06.007>
- Sukmana, P. (2022). The Influence of Human Resource Capability and Performance Allowances on Employee Work Performance at the Directorate of Regional Budget Planning, Directorate General of Regional Financial Development, Ministry of Home Affairs Indonesia. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 05(04). <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i4-12>
- Syamsurizal, S., Barusman, A. R. P., & Haninun, H. (2018). Pengaruh Pengawasan, Sarana-Prasarana, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Bandar Lampung. *Visionist*, 7(2), 1.
- Williamson, S., Colley, L., & Foley, M. (2022). Public servants working from home: Exploring managers' changing allowance decisions in a COVID-19 context. *The Economic and Labour Relations Review*, 33(1), 37–55. <https://doi.org/10.1177/10353046211055526>

- Yu, Y., & Dong, G. (2023). *A Study on the Demand Orientation and Satisfaction Strategies for Vocational Training of Child Welfare Workers in China* (pp. 903–913). https://doi.org/10.1007/978-3-031-24475-9_74
- Yulianto, H., Nurpadilah, L., Manajemen STIE Wira Bhakti Makassar, P., & Manajemen STIE Yayasan Pendidikan Ujung Pandang Makassar, P. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2343. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1651>