



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 15246-15253

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Tunjangan Pegawai dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamasa

Ermiaty Febrini Elviona Pualillin, Zainal Ruma, Burhanuddin, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Uhud Darmawan Natsir

Teknik Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

ermiatyfebrinielvionapualillin@gmail.com, zainal.ruma@unm.ac.id, dr.burhanuddin@unm.ac.id,

ikhwan.maulana@unm.ac.id, uhud.darmawan@unm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan pegawai dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada kantor dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Mamasa secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Mamasa yang berjumlah 51 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25 untuk menguji pengaruh variabel independen (tunjangan pegawai dan fasilitas kantor) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tunjangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, dengan koefisien regresi 0,412; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas personel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan koefisien regresi 1,381; dan (3) Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas personel dengan nilai $F_{hitung} 75,754 > 3,19$ F_{tabel} dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,749. Artinya, 74,9% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan pegawai dan fasilitas kantor secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kelancaran Penerimaan tunjangan oleh pegawai dan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Tunjangan Pegawai, Fasilitas Kantor, Kinerja Pegawai, Pegawai DPRD Kabupaten Mamasa.

1. Pendahuluan

Tuntutan terhadap peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan menjadi isu yang semakin mengemuka seiring dengan berkembangnya era globalisasi dan digitalisasi. Masyarakat tidak lagi hanya menuntut pelayanan publik yang cepat, tetapi juga transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan publik. Dalam konteks tersebut, prinsip *good governance* menjadi landasan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah. *Good governance* menekankan pada efektivitas, efisiensi, transparansi, akuntabilitas, serta partisipasi, yang seluruhnya tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi pemerintahan.

Sumber daya manusia memiliki posisi strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuannya. Aparatur pemerintah tidak hanya dituntut untuk menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat. Amin (2024) menegaskan bahwa kekuatan intrinsik manusia, khususnya daya pikir dan kreativitas, perlu terus dikembangkan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi kesejahteraan dan keberlangsungan organisasi [1]. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

Kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi publik. Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menunjukkan sejauh mana

pegawai mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan. Oktavia (2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya, dengan tetap memperhatikan aspek moral dan etika [2]. Kinerja pegawai yang baik akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, sementara kinerja yang rendah berpotensi menghambat efektivitas pelayanan publik.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja pegawai, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja pegawai, sedangkan faktor eksternal mencakup sistem kompensasi, lingkungan kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kompensasi tidak hanya diwujudkan dalam bentuk gaji, tetapi juga tunjangan pegawai yang diberikan berdasarkan jabatan, beban kerja, dan capaian kinerja. Tunjangan pegawai menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja aparatur sipil negara.

Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor hygiene, seperti tunjangan dan fasilitas kerja, berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Meskipun faktor ini tidak selalu secara langsung meningkatkan motivasi intrinsik, ketidakterseediaannya dapat berdampak negatif terhadap semangat dan kinerja pegawai. Dengan demikian, tunjangan pegawai dan fasilitas kantor merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh instansi pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Tunjangan pegawai merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kinerja dan kontribusinya terhadap organisasi. Pemberian tunjangan di lingkungan pemerintahan juga berkaitan erat dengan upaya reformasi birokrasi, yang bertujuan untuk menciptakan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kinerja. Dunan dan Sari (2023) menyatakan bahwa tunjangan kinerja memiliki hubungan yang erat dengan kesejahteraan pegawai, di mana pemenuhan kesejahteraan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas kerja [3]. Oleh karena itu, sistem pemberian tunjangan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja menjadi sangat penting dalam organisasi publik.

Selain tunjangan, fasilitas kantor juga memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kantor mencakup seluruh sarana dan prasarana yang digunakan pegawai untuk menunjang pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja sehari-hari. Fasilitas yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan efisien, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Fitriani et al. (2024) menekankan bahwa fasilitas kantor yang baik di lingkungan pemerintahan sangat penting untuk memperlancar aktivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai [4]. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menjadi hambatan dalam penyelesaian tugas dan berdampak pada menurunnya efektivitas kerja.

Dalam praktiknya, kondisi tunjangan dan fasilitas kantor di setiap instansi pemerintahan tidak selalu seragam. Perbedaan jabatan, beban kerja, serta kebijakan internal instansi dapat menyebabkan adanya variasi dalam penerimaan tunjangan pegawai. Selain itu, fasilitas kantor yang tersedia tidak selalu berada dalam kondisi optimal, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya.

Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamasa merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Sejak terbentuknya Kabupaten Mamasa sebagai daerah otonom pada tahun 2002, DPRD Kabupaten Mamasa dituntut untuk mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan profesional. Keberhasilan pelaksanaan fungsi tersebut sangat bergantung pada kinerja pegawai yang mendukung aktivitas kelembagaan DPRD.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa, ditemukan adanya fenomena yang menarik terkait kedisiplinan dan kinerja pegawai. Data absensi menunjukkan bahwa secara umum tingkat kehadiran pegawai relatif baik, namun masih terdapat ketidakkonsistenan dalam hal ketepatan waktu hadir bekerja pada bulan-bulan tertentu. Tingginya tingkat keterlambatan pada periode tertentu mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja pegawai, seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan, serta dukungan fasilitas kerja. Keterlambatan hadir bekerja dapat berdampak pada berkurangnya efektivitas waktu kerja dan secara tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Di sisi lain, Kantor DPRD Kabupaten Mamasa telah menyediakan berbagai jenis fasilitas kantor yang bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pelayanan. Fasilitas tersebut meliputi peralatan kerja utama, fasilitas pendukung, fasilitas umum, hingga fasilitas teknologi dan keamanan. Meskipun secara umum fasilitas yang tersedia tergolong cukup lengkap, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa fasilitas yang tidak selalu berada dalam kondisi optimal. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana tunjangan pegawai dan fasilitas kantor yang tersedia mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tunjangan pegawai dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada konteks organisasi bisnis atau instansi pemerintah dengan karakteristik yang berbeda. Penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh tunjangan pegawai dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada lembaga legislatif daerah masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih kontekstual untuk memahami dinamika kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya pada Kantor DPRD Kabupaten Mamasa.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh tunjangan pegawai dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Mamasa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pengelolaan tunjangan dan penyediaan fasilitas kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini dirancang untuk menjawab hubungan antara tunjangan pegawai dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Mamasa dengan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik serta pengujian hubungan antarvariabel menggunakan analisis statistik inferensial yang terstandar. Desain penelitian bersifat asosiatif kausal, yang bertujuan menguji sejauh mana variabel tunjangan pegawai dan fasilitas kantor berperan sebagai prediktor terhadap variasi kinerja pegawai. Model hubungan antarvariabel disusun berdasarkan landasan teoritis manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, yang menempatkan kompensasi dan dukungan sarana kerja sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja individu.

Penelitian dilaksanakan di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa yang berlokasi di Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa institusi tersebut memiliki karakteristik organisasi publik dengan sistem tunjangan dan fasilitas kerja yang relatif baku, sehingga relevan untuk dikaji dalam konteks kinerja aparatur sipil negara. Pengumpulan data dilakukan selama periode September hingga Desember 2025, yang mencakup tahap persiapan instrumen, pengambilan data lapangan, serta verifikasi dan pengolahan data. Rentang waktu ini dipandang memadai untuk memperoleh data yang representatif dan mencerminkan kondisi aktual responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa dengan jumlah 51 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan sampel jenuh bertujuan meminimalkan kesalahan generalisasi serta meningkatkan kekuatan inferensi statistik, karena data yang dianalisis merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh [5]. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan hubungan antarvariabel secara lebih akurat dalam konteks organisasi yang diteliti.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen, yaitu tunjangan pegawai dan fasilitas kantor, serta satu variabel dependen berupa kinerja pegawai. Tunjangan pegawai didefinisikan sebagai bentuk kompensasi finansial tambahan yang diterima pegawai di luar gaji pokok sebagai penghargaan atas kinerja dan kedisiplinan kerja. Variabel ini dioperasionalkan melalui beberapa indikator, antara lain kesesuaian tunjangan dengan ketentuan yang berlaku, kontribusi tunjangan terhadap peningkatan pendapatan, ketepatan waktu penerimaan, tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan, serta keterkaitan tunjangan dengan tingkat kedisiplinan pegawai, sebagaimana dirujuk dalam penelitian Najoo et al. (2018) [6]. Fasilitas kantor didefinisikan sebagai seluruh sarana dan prasarana kerja yang disediakan organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai, yang diukur melalui

indikator ketersediaan peralatan kerja, perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial, mengacu pada konsep pelayanan dan fasilitas organisasi yang dikemukakan oleh Moenir (2015) [7]. Sementara itu, kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja [8].

Data penelitian diperoleh melalui kombinasi data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan secara langsung kepada seluruh responden. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk menangkap persepsi responden secara kuantitatif dan memudahkan proses pengolahan data statistik [9]. Selain kuesioner, observasi lapangan dan wawancara terbatas dilakukan untuk memperoleh pemahaman kontekstual terkait kondisi kerja dan fasilitas organisasi [10]. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal instansi, seperti data jumlah pegawai, pembagian unit kerja, serta informasi terkait kebijakan tunjangan dan fasilitas kantor.

Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor item dan skor total menggunakan kriteria koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 sebagai indikator validitas item [9]. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal instrumen. Nilai Cronbach's Alpha sebesar $\geq 0,60$ digunakan sebagai batas minimal reliabilitas yang dapat diterima, sesuai dengan pedoman yang dikemukakan oleh Ghozali (2018) [11]. Instrumen yang memenuhi kedua kriteria tersebut dinyatakan layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial tunjangan pegawai dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan memastikan distribusi residual mengikuti distribusi normal, yang dievaluasi melalui grafik histogram dan normal probability plot [11]. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), di mana nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$ menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan kesamaan varians residual, dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Koefisien determinasi digunakan untuk menilai proporsi variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan pegawai dan fasilitas kantor. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5 persen. Dengan prosedur analisis tersebut, metode penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang valid dan reliabel serta memberikan kontribusi ilmiah terhadap kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

Karakteristik responden menunjukkan bahwa seluruh responden merupakan pegawai negeri sipil yang aktif bekerja di Kantor DPRD Kabupaten Mamasa. Responden memiliki latar belakang usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang bervariasi, sehingga mencerminkan kondisi sumber daya manusia yang heterogen. Variasi karakteristik ini penting karena memberikan gambaran bahwa persepsi responden terhadap tunjangan, fasilitas kantor, dan kinerja tidak berasal dari satu kelompok homogen saja.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel tunjangan pegawai berada pada kategori baik. Nilai rata-rata skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai sistem tunjangan yang diterima telah sesuai dengan ketentuan dan diterima secara tepat waktu. Tunjangan juga dipersepsikan mampu membantu meningkatkan kesejahteraan pegawai. Namun demikian, beberapa indikator menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah, khususnya pada aspek kecukupan tunjangan dalam memenuhi seluruh kebutuhan pegawai.

Variabel fasilitas kantor juga berada pada kategori baik. Responden menilai bahwa fasilitas kerja yang tersedia, baik fasilitas utama maupun pendukung, secara umum telah memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek fasilitas yang dinilai kurang optimal, terutama terkait kondisi fisik dan pemeliharaan sarana tertentu. Temuan ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas belum sepenuhnya diikuti oleh kualitas dan keberlanjutan pemeliharannya.

Sementara itu, variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi. Responden menilai bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan serta menunjukkan tingkat ketepatan waktu dan efektivitas kerja yang baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Mamasa berada pada kondisi yang positif dalam mendukung pelaksanaan tugas kelembagaan.

Sebelum dilakukan analisis inferensial, kualitas instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tunjangan pegawai, fasilitas kantor, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi item-total lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh item dinyatakan valid [9]. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas batas minimum 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan [11].

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh pola sebaran titik pada grafik normal probability plot yang mengikuti garis diagonal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel independen berada di atas 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang menandakan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas [12].

Tabel 1. Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1907.750	2	953.875	75.754	,000 ^b
	Residual	604.407	48	12.592		
	Total	2512.157	50			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Fasilitas (X2), Tunjangan (X1)

Sumber : Diolah peneliti (2026)

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa tunjangan pegawai dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji F yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan kedua variabel terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kompensasi finansial dan dukungan fasilitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi publik. Hasil uji F disajikan pada Tabel 1.

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	61.147	5.248		11.652	0.000
	Tunjangan (X1)	0.412	0.166	0.289	2.484	0.017
	Fasilitas (X2)	1.381	0.257	0.624	5.373	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa tunjangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik sistem dan kecukupan

tunjangan yang diterima pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa tunjangan merupakan bentuk penghargaan organisasi yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja pegawai [3].

Variabel fasilitas kantor juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas dan ketersediaan fasilitas kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung efektivitas kerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki kontribusi penting terhadap kinerja pegawai [7,4].

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	0.759	0.749	3.54849
a. Predictors : (Constant), Fasilitas (X2), Tunjangan (X1)				

Sumber Data diolah SPSS (2026)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa tunjangan pegawai dan fasilitas kantor mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat proporsi variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan pegawai dan fasilitas kantor merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Mamasa. Temuan ini memberikan bukti empiris yang memperkuat teori manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya terkait peran kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

3.2 Diskusi

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh Tunjangan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Mamasa, baik secara parsial maupun simultan. Pada penelitian ini terdapat 51 responden yang merupakan pegawai di kantor DPRD Kabupaten Mamasa yang terdiri dari 1 sekretaris dewan dan seluruh pegawai lainnya yang terbagi dalam tiga bagian yaitu bagian umum, bagian keuangan, dan bagian persidangan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan terakhir, dan lama masa kerja. Hasil disitribusi responden pada karakteristik responden menunjukkan bahwa di kantor DPRD Kabupaten Mamasa mayoritas pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 58,80%, mayoritas pegawai berusia diatas 45 tahun yaitu sebanyak 34 oerang atau sebesar 66.70%, mayoritas pegawai dengan pendidikan terakhir sarjana/Strata 1 yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 62,70%, mayoritas lama masa kerja pegawai yaitu sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 96%, pengelompokkan ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil pegawai yang menjadi objek penelitian, serta untuk memahami kondisi kerja yang dapat memengaruhi tingkat kinerja mereka.

Berdasarkan temuan penelitian, berikut uraian pembahasan terkait hasil dan temuan penelitian yang terbagi menjadi 3 bagian utama, antara lain sebagai berikut:

Pengaruh Tunjangan Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Adapun maksud dari penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Mamasa. Melalui analisis terhadap sistem penerimaan tunjangan oleh pegawai, dengan ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana tunjangan tersebut mampu bermanfaat bagi pegawai guna untuk menciptakan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Pegawai (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar ($0,017 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel Tunjangan Pegawai (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa penerimaan Tunjangan oleh pegawai mampu memberikan pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Arti berpengaruh positif dalam variabel Tunjangan Pegawai menunjukkan bahwa semakin tinggi dan lancar penerimaan Tunjangan oleh pegawai, maka akan semakin tinggi dan baik kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Sebaliknya, apabila pemerintah tidak atau menunda penerimaan tunjangan pegawai, maka semangat kerja pegawai dapat mengalami penurunan yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai tersebut.

Dengan adanya temuan penelitian ini sesuai dengan pandangan Oktavia, (2021:49) mengatakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, selain gaji, instansi harus memberikan tunjangan kepada pegawai yang paling berhak dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap instansi [2]. Dan temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Filaini dkk. (2024) dan Alvita dkk. (2024) menyimpulkan bahwa Penerimaan Tunjangan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada Kinerja pegawai [13,14]. Demikian dapat dikatakan Tunjangan Pegawai memiliki peran yang penting dalam peningkatan Kinerja Pegawai kantor DPRD Kabupaten Mamasa.

Pengaruh Fasilitas Kantor (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kantor terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Mamasa. Dengan dilakukan analisis terhadap fungsional fasilitas kantor yang tersedia, hal ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana fasilitas tersebut mampu berfungsi dengan baik bagi pegawai guna untuk menciptakan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kantor (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$ yang berarti bahwa variabel Fasilitas Kantor (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa fungsional mampu memberikan pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Arti berpengaruh positif dalam variabel Fasilitas Kantor menunjukkan bahwa semakin tinggi dan baik kondisi fasilitas kantor, maka akan semakin tinggi dan baik kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Sebaliknya, apabila kantor memiliki fasilitas yang kurang mendukung atau tidak tersedianya fasilitas yang dibutuhkan, maka efektivitas kerja pegawai dapat mengalami penurunan yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai tersebut.

Temuan pada penelitian ini sesuai dengan pandangan Fitriani et al., (2024:806) mengatakan bahwa fasilitas kantor yang memadai di kantor pemerintah sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai dan memperlancar aktivitas kerja [4]. Dan temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasrullah dkk. (2024) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai [15]. Demikian dapat dikatakan bahwa Fasilitas Kantor memiliki peran penting dalam peningkatan Kinerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Mamasa.

Pengaruh Tunjangan Pegawai (X1) dan Fasilitas Kantor (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Pegawai dan Fasilitas Kantor secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Mamasa. Adanya penerimaan Tunjangan pegawai dan tersedianya fasilitas kantor yang memadai diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, serta efektif dan efisien dalam bekerja demi peningkatan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan hasil uji F menggunakan uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 514,446 yang dapat disimpulkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($75,754 > 3,19$), dan juga menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa variabel Tunjangan Pegawai (X1) dan Fasilitas Kantor (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Tunjangan Pegawai dan Fasilitas Kantor merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendukung Kinerja Pegawai. Tunjangan Pegawai membantu pegawai dalam pemenuhan kebutuhan, sedangkan Fasilitas Kantor mendukung pegawai dalam kelancaran aktivitas kerja, keduanya bertujuan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dan terus meningkat.

Temuan pada penelitian ini sesuai dengan pandangan Oktavia (2021) mengatakan bahwa jika tunjangan dan fasilitas kerja meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja pegawai [2]. Alvita dkk. (2024) menyimpulkan bahwa tunjangan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai [14]. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Tunjangan Pegawai dan Fasilitas Kantor adalah kombinasi penting dalam peningkatan Kinerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Mamasa.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan pegawai dan fasilitas kantor memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamasa. Secara parsial, tunjangan pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem tunjangan yang diterima secara tepat waktu, lancar, dan sesuai dengan kebutuhan pegawai mampu mendorong peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Pegawai yang merasa kesejahteraannya diperhatikan melalui pemberian tunjangan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam mendukung aktivitas kelembagaan DPRD. Selain itu, fasilitas kantor juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai serta kondisi sarana dan prasarana yang layak memberikan dukungan nyata bagi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Fasilitas yang lengkap dan terpelihara dengan baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, efisien, dan kondusif, sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan produktif. Temuan ini menegaskan bahwa aspek lingkungan kerja fisik merupakan faktor eksternal yang tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Lebih lanjut, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa tunjangan pegawai dan fasilitas kantor secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal. Kombinasi antara tunjangan yang mampu mendukung kesejahteraan pegawai dan fasilitas kerja yang menunjang aktivitas kerja sehari-hari menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Mamasa. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal pegawai, tetapi juga sangat ditentukan oleh dukungan organisasi melalui kebijakan tunjangan dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di sektor publik perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan aspek kesejahteraan pegawai dan lingkungan kerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai yang berkelanjutan, khususnya pada lembaga legislatif daerah.

Referensi

1. I. F. Amin, Pengaruh Fasilitas Kantor, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, Tegal, Indonesia: Universitas Pancasila Tegal, 2024.
2. A. Oktavia, "Analisis Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk," *Otonomi*, vol. 1, 2021. [Online]. Available: [https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/1604/1150]
3. H. Dunan dan S. Y. Sari, "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung," *Jurnal EMT KITA*, vol. 7, no. 2, pp. 530–537, 2023, doi: 10.35870/emt.v7i2.117.
4. S. R. Fitriani, A. Doyan, M. Taufik, dan Waahyudi, "The Effect of the Guided Inquiry Model Assisted by PhET Media on Students' Critical Thinking Skills," *Journal of Research in Science Education*, vol. 10, no. 6, pp. 806–807, Jun. 2024.
5. R. Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, vol. 1, ed. 1. Yogyakarta, Indonesia: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021. [Online]. Available: [https://digilib.uin-suka.ac.id/eprint/42716/1/Pengantar%20Metodologi%20Penelitian.pdf]
6. J. F. Najoran, L. R. J. Pangemanan, dan E. G. Tangkere, "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa," vol. 14, no. 1, 2018.
7. H. A. S. Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2015.
8. O. Pelasula, C. I. Tjokro, D. T. Nanulaita, dan C. C. Tousalwa, "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah," *Jurnal Administrasi Terapan*, vol. 3, no. 2, 2024.
9. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2015.
10. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2019.
11. I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, ed. 9, A. Tejkusumo, Ed. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
12. I. Ghazali dan D. Ratmono, *Analisis Multivariat dan Ekonometrika*, vol. II, ed. 2. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2017.
13. N. E. Filaini, H. Marwanto, N. Laely, dan S. Utami, "Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Cabang Kediri," *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, vol. 5, no. 1, 2024.
14. A. Alvita, J. P. K. Pasaribu, dan F. N. Utami, "Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sawit," *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, vol. 4, no. 4, pp. 985–992, 2024, doi: 10.47065/jtear.v4i4.1371.
15. M. Nasrullah, N. Alan, dan H. Akib, "The Influence of Office Facilities on Employee Performance," *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, vol. 11, no. 1, 2024.