



Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari

Ika Ainul Ridha Makatita¹, Abdullah², Reynilda³, Zulfikry Sukarno^{4*}

^{1,2,3}Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel, Makassar, Indonesia

⁴Manajemen, STIEM Bongaya, Makassar, Indonesia

E-mail: fikry.sukarno@stiem-bongaya.ac.id

*Penulis korespondensi

Submitted: 14-03-2025	Review: 25-03-2025	Revision: 02-04-2025	Accepted: 02-05-2025
-----------------------	--------------------	----------------------	----------------------

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif data primer melalui penyebaran kuesioner terhadap 40 pegawai Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari. Untuk mengukur pengaruh langsung variabel Tunjangan Kinerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan bantuan alat analisis menggunakan SPSS v.25, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Tunjangan kinerja (t hitung $2,499 > 2,030$ dan nilai sig $0,016 < 0,05$), Kompetensi (t hitung $3,637 > 2,030$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$) dan Motivasi (t hitung $4,259 > 2,030$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian pengaruh secara simultan variabel Tunjangan kinerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan F hitung ($12,722 > 3,181$) terhadap Kinerja Pegawai Humas dan Keptokolan Sekertariat Daerah Kabupaten Manokwari.

Kata kunci: Tunjangan Kinerja, kompetensi, motivasi, kinerja pegawai.

Abstract: This study aims to analyze the influence of performance allowances, competencies and motivation on employee performance. This research approach uses a quantitative approach of primary data through the distribution of questionnaires to 40 Public Relations and Protocol employees of the Manokwari Regency Regional Secretariat. To measure the direct influence of the variables Performance Allowance, Competence and Work Motivation on Employee Performance with the help of an analysis tool using SPSS v.25. The results of the study show that the variables of Performance Allowance (t count $2,499 > 2,030$ and sig value $0.016 < 0.05$), Competence (t count $3,637 > 2,030$ and sig value $0.001 < 0.05$) and Motivation (t count $4,259 > 2,030$ and sig value $0.000 < 0.05$) have a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the study simultaneously influenced the variables Performance Allowance, Competence and Work Motivation with F calculation ($12,722 > 3,181$) on the Performance of Public Relations Employees and Protocol of the Regional Secretariat of Manokwari Regency.

Keywords: Performance allowances, Competencies, Motivation, Employee performance.

Email penulis 1: ika-ainul@gmail.com

Email penulis 2: abdullah@stienobel-indonesia.ac.id

Email penulis 3: reynilda@nobel.ac.id

Email penulis 4: fikry.sukarno@stiem-bongaya.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sebaik apapun organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia semua itu tidak akan berjalan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi (Hasibuan, 2019).

Dalam lembaga pemerintah Kabupaten Manokwari, sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan yang baik. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai dan masalah kinerja tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Airlangga, 2018). Kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, dan keunggulan kompetitif. (Rahman, 2017). Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global (Hutagalung, 2019). Namun untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti tunjangan kinerja, kompetensi, dan motivasi

Berdasarkan informasi dari Kepala Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari mengemukakan lebih lanjut bahwa kinerja para pegawainya terbilang cukup baik namun masih terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan tidak memiliki kompetensi dan motivasi dalam bekerja. Kenyataan tersebut mendorong peneliti untuk menyelidiki pengaruh pemberian tunjangan kinerja, tingkat kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai dalam suatu organisasi. Tunjangan kinerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan.

Dengan diberikannya tunjangan kinerja ini diharapkan capaian beban kerja pegawai yang telah diberikan kepada pegawai dapat terealisasi sebagaimana kontrak kerja antara pegawai dengan pimpinannya setiap tahun (Yusniah, 2017). Tunjangan kinerja salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan prestasi kerja pegawai, atau sebagai penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan kesejahteraan pegawai (Najooan dkk, 2018).

Selain tunjangan kinerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya (Earliyanti & Ardiansyah, 2021). Kompetensi yang baik memungkinkan ASN untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, memecahkan masalah dengan lebih baik, dan memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sehingga, kompetensi dapat dianggap sebagai salah satu pondasi utama yang mendukung peningkatan kinerja pegawai ASN (Sinaga, Ratnasari & Hadi, 2021). Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menangani tugas-tugas yang kompleks dan memenuhi standar kerja yang diharapkan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Motivasi juga memainkan peran yang krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih antusias, proaktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Harefa & Telaumbanua, 2022). Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Kusumayanti, Ratnasari, & Hakim, 2020).

Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu (Rijanti, Indriyaningrum, Yuniarto, & Yusuf, 2020). Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan

pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Motivasi juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai, karena pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan sepenuh hati dan memperhatikan detail dalam pekerjaannya (Hairani, 2021). Oleh karena itu, peningkatan motivasi dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks pelayanan publik. Oleh karena itu, memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menjadi hal yang esensial dalam penelitian ini.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Humas dan Keprotokolan Sekertariat Daerah Kabupaten Manokwari

TINJAUAN LITERATUR

Tunjangan kinerja dan kinerja pegawai

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi. tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya (Kadarisman, 2016). Tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Najoran et. al, 2018).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai juga diperlukan stimulan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa tunjangan kinerja (Amelia, & Setyawati, 2023). Dengan adanya tunjangan kinerja diharapkan akan meningkatkan produktifitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja mereka (Dunan, & Sari, 2023).

Menurut Njoan, Pangemanan & Tangkere (2018) variabel Tunjangan Kinerja diukur dengan 5 (lima) indikator yang terdiri dari: Penerimaan tunjangan sesuai aturan pemerintah daerah; Tunjangan yang diterima menambah penghasilan

pegawai; Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja; Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai; Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplin pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dunan & Sari (2023); Indriswari (2024); Setyorini & Astuti (2022) menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Diduga tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Humas dan Protokolan Sekertariat Daerah Kabupaten Manokwari

Kompetensi dan kinerja pegawai

Pengertian Kompetensi pegawai yaitu suatu hal untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pegawai yang didasari pengetahuan serta keterampilan yang didukung sikap kerja yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut (Chumairoh, 2020).

Menurut Dermawan (2018), menyebut kompetensi sebagai ability, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi menurut Miftahul et al, (2017) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Peningkatan kemampuan individu pegawai negeri sipil merupakan strategi organisasi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja pegawai (Bunga, 2024). Pegawai dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama.

Menurut Miftahul et al (2017) variabel Kompetensi diukur dengan 4 (empat) indikator yang terdiri dari: Pengetahuan (*Knowledge*); Pemahaman (*Understanding*); Kemampuan/Ketrampilan (*Skill*); Nilai (*Value*).

Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2019) dan Sartika (2015) mengatakan kompetensi secara parsial memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

H2: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari.

Motivasi dan kinerja pegawai

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus (Astuti & Sofia, 2023)

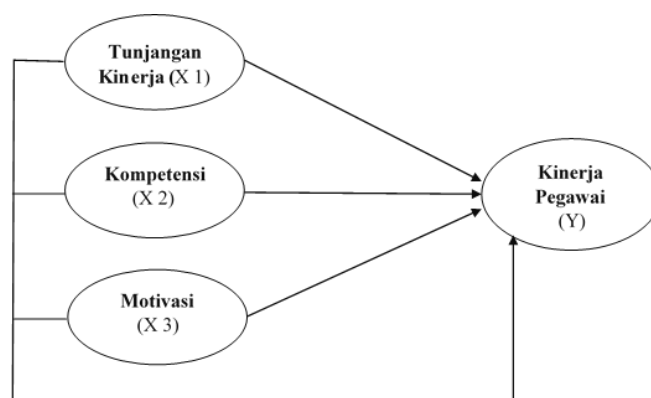
Motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi seberapa besar usaha seorang pegawai dalam mencapai tujuan kerjanya (Sariadi & Heryanda, 2020). Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil, motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti keinginan untuk mengabdikan kepada negara dan masyarakat, maupun faktor ekstrinsik, seperti penghargaan finansial, promosi jabatan, atau pengakuan atas prestasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih gigih dalam bekerja, menunjukkan inisiatif, dan memiliki dedikasi yang kuat untuk mencapai target kinerja (Munawirsyah, 2018). Sebaliknya, kurangnya motivasi akan membuat pegawai merasa enggan untuk berkontribusi lebih atau bahkan cenderung bersikap pasif. Oleh karena itu, motivasi menjadi elemen penting yang mempengaruhi seberapa baik pegawai menjalankan tugasnya dan mencapai hasil yang diharapkan oleh instansi tempat mereka bekerja.

Menurut Astuti & Sofia (2023) Motivasi diukur dengan 3 (tiga) indikator yang terdiri dari: Kebutuhan untuk berprestasi (*need of achievement*); Kebutuhan untuk berafiliasi (*need of affiliation*); Kebutuhan untuk kekuasaan (*need of power*).

H3: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari.

H4: Tunjangan kinerja, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari

Berdasarkan tinjauan literatur dan hubungan antar variabel maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



sumber: hasil pemikiran penulis, 2024

Gambar 1. Gambar kerangka konseptual

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif melalui survey dengan kuesioner skala 5 kepada responden sebanyak 40 pegawai Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari. Teknik purposive sampling salah satu teknik sampling dimana peneliti menentukan seluruh populasi menjadi sampel yang disebut sampel jenuh (Sugiyono, 2019).

Jenis data sekunder yang dikumpulkan berupa dokumen dan literatur serta data lainnya yang dapat menunjang penelitian. Teknik analisis menggunakan statistik inferensial yaitu statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan dari data yang tersedia. Untuk menguji data yang diperoleh maka digunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS v.25 dan diuji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Untuk mengetahui hasil dan mendeskripsikan data-data yang tersedia maka digunakan uji hipotesis seperti uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (uji R²) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari. Terdapat 4 karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari 21 pria dan 19 wanita, adapun usia pegawai terdiri dari <35 tahun sebanyak 7 orang, usia 35-45 tahun terdiri dari 46-55 tahun dan usia >55 tahun sebanyak 5 orang. Kemudian berdasarkan pendidikan terakhir terdiri dari

pendidikan SMA sederajat sebanyak 7 pegawai, Sarjana (S1) sebanyak 24 pegawai dan pendidikan magister (S2) sebanyak 9 pegawai. Adapun kriteria lama bekerja terdiri dari pengalaman kerja <5 tahun sebanyak 4 pegawai, 5-10 tahun sebanyak 10 pegawai, 11-15 tahun sebanyak 12 pegawai dan lebih 15 tahun sebanyak 14 pegawai.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas menggunakan tabel *product moment pearson* untuk menentukan r-tabel yang dihitung menggunakan *degrees of freedom*, berikut tabel uji validitas dari setiap variabel :

Tabel 1 : Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	Total Correl	r-tabel	Kriteria
Tunjangan kinerja (X1)	X1.1	0.670	0.3008	Valid
	X1.2	0.641	0.3008	Valid
	X1.3	0.728	0.3008	Valid
	X1.4	0.664	0.3008	Valid
	X1.5	0.507	0.3008	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0.636	0.3008	Valid
	X2.2	0.687	0.3008	Valid
	X2.3	0.630	0.3008	Valid
	X2.4	0.709	0.3008	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.549	0.3008	Valid
	X3.2	0.514	0.3008	Valid
	X3.3	0.630	0.3008	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.662	0.3008	Valid
	Y2	0.754	0.3008	Valid
	Y3	0.556	0.3008	Valid
	Y4	0.688	0.3008	Valid

sumber : data primer SPSS v.25

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas sebuah kuesioner digunakan nilai cronbach alpha diatas 0.600, berikut tabel uji reliabilitas dari setiap variabel :

Tabel 2 : Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Tunjangan kinerja (X1)	0.947	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.738	Reliabel
Motivasi (X3)	0.791	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.798	Reliabel

sumber : data primer SPSS v.25

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji data penelitian memiliki distribusi normal maka menggunakan metode normalitas *kolmogorov-smirnov test*, dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05, berikut tabel uji normalitas:

Tabel 3 : Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std.	,19364298
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	,061
Differences	Positive	,044
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

sumber : data primer SPSS v.25

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) yang diperoleh dari analisis SPSS. Nilai tolerance yang baik lebih besar dari 0.10 atau VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 4 : Hasil uji multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Tunjangan kinerja (X1)	0.887	1.127
Kompetensi (X2)	0.887	1.127
Motivasi (X3)	0.887	1.127

sumber : data primer SPSS v.25

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifika lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, berikut tabelnya :

Tabel 5 : Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	5,046	1,396		3,616	,001
Tunjangan	-,167	,065	-,364	-2,570	,014
Kompetensi	-,045	,050	-,128	-,902	,372
Motivasi	,079	,068	,099	,782	,684

sumber : data primer SPSS v.25

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan pada tingka kepercayaan 95% atau $\alpha=5\%$ dengan menggunakan SPSS v.25.

Tabel 6 : Hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	4,573	2,709		1,688	,098
Tunjangan kinerja	,314	,126	,309	2,499	,016
Kompetensi	,351	,096	,450	3,637	,001
Motivasi	,307	,147	,544	4,259	,000

sumber : data primer SPSS v.25

Pengaruh Tunjangan kinerja terhadap Kinerja Pegawai Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t_{hit} sebesar 2,499 lebih besar dari nilai t_{tab} sebesar 2,030 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,016 lebih kecil dari nilai 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan kinerja merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari keanggotaan organisasional. Tunjangan kinerja dapat berupa insentif yang dapat dijadikan sebagai sarana motivasi untuk mendorong pegawai bekerja dengan kemampuan yang optimal. Kontrol yang baik dalam pemberian tunjangan dapat memastikan ketepatan sasaran pemberian tunjangan sehingga dana tunjangan diberikan kepada pegawai yang memang layak mendapatkannya. Hal ini berimplikasi pada kepuasan pegawai karena adanya keadilan dalam pemberian tunjangan yang sekaligus menjadikannya lebih giat dalam menjalankan tugas-tugas kepegawaiannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunan & Sari (2023) bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanifah & Yusnia (2017) bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t_{hit} sebesar 3,637 lebih besar dari nilai t_{tab} sebesar 2,030 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari.

Kompetensi yang baik dengan pegawai yang selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerjanya maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam dalam sebuah lembaga pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardjoen (2013) bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Darwis (2015) bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t_{hit} sebesar 4,259 lebih besar dari nilai t_{tab} sebesar 2,030 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi yang tinggi dapat mendorong semangat kerja pegawai, sehingga mereka mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi akan lebih produktif dalam bekerja, lebih bahagia di tempat kerjanya, dan lebih berkomitmen pada visi organisasi. Tanpa motivasi, seseorang pegawai tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaannya. Bahkan ketika seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan skill yang tinggi namun jika tidak memiliki cukup motivasi maka pekerjaan yang dikerjakan tidak akan sesuai yang diharapkan.

Kajian empirik yang turut mendukung penelitian ini adalah penelitian yang sudah dilakukan Sariadi & Heryanda (2020) menyatakan motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain seperti Munawirsyah (2018) juga menunjukkan hal yang sama yaitu motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai satu organisasi.

Hasil Uji Simultan (uji f)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=5\%$ dengan menggunakan SPSS v.25.

Tabel 7 : Hasil uji simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46.166	3	23.083	12.722	,000 ^b
Residual	79.834	37	1.814		
Total	126.000	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X.3, X.2, X.1

sumber : data primer SPSS v.25

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai f hit sebesar 12,722 lebih besar dari nilai f tabel 3,161 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan tunjangan kinerja, kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Humas dan Keprotokolan Sekertariat Daerah Kabupaten Manokwari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kombinasi yang baik dari ketiga faktor tersebut akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Pengaruh simultan berarti pengaruh ketiga faktor (tunjangan kinerja, kompetensi, dan motivasi) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa secara parsial variabel Tunjangan kinerja, kompetensi dan motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai Humas dan Protokol Sekertariat Daerah Kabupaten Manokwari, Persepsi pegawai mengenai pemberian tunjangan kinerja ditinjau dari beberapa aspek dasar termasuk kategori sangat baik.
2. Hasil penelitian secara simultan Tunjangan kinerja, Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap pegawai Humas dan Protokol Sekertariat Daerah Kabupaten Manokwari, pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Selanjutnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian mulai dari waktu hingga keterbatasan responden dalam mengisi kuesioner sehingga diharapkan perbaikan pada penelitian selanjutnya. Adapun saran penelitian Bagi Humas dan Keprotokolan Sekertariat Daerah Kabupaten Manokwari, hendaknya pemberian tunjangan kinerja lebih dioptimalkan dan lebih ditingkatkan karena tunjangan kinerja memengaruhi kinerja pegawai dan berupaya mencermati dan memahami betul mekanisme pemberian tunjangan kinerja berdasarkan payung hukum yang berlaku agar dapat terlibat dalam mengontrol pemberian tunjangan kinerja.

Diharapkan agar juga selalu meningkatkan kompetensi wawasan dan pengetahuan yang bersifat luas serta mampu mengimplementasikan pada pekerjaannya.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya. Merekomendasikan kepada Humas dan Keprotokolan Sekertariat Daerah Kabupaten Manokwari agar memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan memberikan teguran atau sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal mirai management*, 3(2), 92-119.
- Alam, S. (2016). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lembaga penjaminan mutu pendidikan (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Ali, S. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 934-948.
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 181-195
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi , Lingkungan

- Kerja , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Super Box Industries The Effect Of Motivation , Work Environment And Work Experience On Employee Performance Of Pt . Super Box Industries in. *DIMENSI*, 9(1), 74–86
- Astuti, T. P., & Sofia, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tunjangan Kinerja Daerah Sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1096-1103.
- Bunga, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta Barat (Doctoral dissertation, Universitas Mohammad Husni Thamrin).
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak (kpp) pratama manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Chumairoh, D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bahagia Inti Niaga Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Pgri Adi Buana Surabaya).
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530-537.
- Earlyanti, N. I., & Ardiansyah, D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota Reskrim Polres Blitar Kota dalam Pengamanan Pemilihan Gubernur Jawa Timur Tahun 2018. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 406-419
- Fadilla, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Proses Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Balqis Audi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1381-1399.
- Fitrianingrum, L., Lusyana, D., & Lellyana, D. (2020). Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisis Implementasi Dan Tantangan. *Civil Service, Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 14(1), 43–54
- Ghozali, imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanifah, Yusnia (2017). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai balai pengelolaan daerah aliran sungai di jawa timur. *Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187–193.
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Anugrah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol 2 (21), 123-134. <http://repository.stie-aub.ac.id/id/eprint/1436>. 2019.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Indriswari, T., Hartono, H., & Kasnowo, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompetensi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Mojokerto. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2).
- Ismail, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(3), 5743-5756.
- Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.
- Kusumaningtyas, D., Tamzil, & Imam. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan. *Media Riset Ekonomi*, Vol1(1), 1-7.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya

- Maskuri, M., & Suyanto, S. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 1210-1225.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii Medan. In *Jurnal Bisnis Administrasi* (Vol. 07)
- Najoan, J. F., Lyndon R.J. Pangemanan, E. G. T. (2018). "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa". *Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat*. 14, 11–24.
- Peny, T. L. L., Hina, H. B., & Perseveranda, M. E. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933-948.
- Prabowo, D. A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pertambangan (Studi Kasus: PT. Kalimantan Prima Persada).
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar". *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1764>
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015a). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*, 3(3)
- Sartika, A. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1).
- Sariadi, L.& Heryanda, K (2020). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan Bisma: *Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No. 2, Oktober 2020. P-ISSN: 2476-8782.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104-110
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Susilo, R., & Purbasari, R. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PBI. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 3(2), 233-242.
- Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1), 57-62.