

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Oleh :

**Sri Sulistyowati \***,  
**Pompong B. Setiadi,**  
**Sri Rahayu**\*Magister Manajemen STIE Mahardika  
sris99354@gmail.com**Article Info***Article History :**Received 16 Des - 2022**Accepted 25 Des - 2022**Available Online**30 Des – 2022***Abstract**

*This study aims to analyze the influence of leadership, work culture and performance benefits on employee performance. The research was aimed at employees of the logistics bureau of the East Java regional police. The research respondents totaled 54 people with the type of research sample selection, namely purposive sampling or determining the sample based on the research objectives. The research method applied was a survey using a questionnaire with reference to the Likert scale and the type of research was exploratory research. The data analysis method applies multiple linear regression, hypothesis testing and the coefficient of determination. The data processing stage uses the IBM Version 25 Statistical Application Solutions (SPSS). The results of the study show that the variables of work culture and employee performance have a partial effect, while the leadership variable has no partial effect on employee performance*

*Keyword :**Work Culture, Leadership,**Employee Performance,**Performance Benefits***1. PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan *output* atau *real value* bagi instansi, sehingga dibutuhkan kompetensi tertentu untuk mencapai tujuan yang tertuang pada visi dan misi. Kompetensi tidak dapat secara langsung diartikan sebagai kinerja, perlu faktor lain seperti kepemimpinan, budaya kerja dan tunjangan kinerja, sehingga kompetensi merupakan syarat untuk mencapai kinerja unggul (Maarif dan Kartika, 2021:8). Aspek penting dalam manajemen kinerja suatu instansi adalah kinerja pegawai, sehingga untuk menilai kondisi kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian yang meliputi dimensi akuntabilitas dan kinerja. Penilaian kinerja berbeda dengan evaluasi. Penilaian kinerja berkaitan dengan seberapa cakap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi, sedangkan evaluasi merupakan aktivitas dengan tujuan menilai seberapa besar harga dan manfaat pekerjaan terhadap instansi dengan tujuan menentukan kompensasi yang sesuai.

Biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur merupakan setuan kerja unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah kepala kepolisian daerah, dengan tugas dan fungsi membina dan melaksanakan manajemen logistik di

lingkungan kepolisian daerah Jawa Timur, pertama menyusun rencana pembangunan dan pemeliharaan fisik seperti fasilitas umum, ruang dan gedung, serta pengadaan materiil logistik sesuai perencanaan tahunan. Kedua perencana menyimpan, memelihara dan penata usahaan. Ketiga memperbaiki dan mendistribusikan materiil logistik serta perbekalan umum. Keempat Inventaris seluruh aset Polri di lingkungan kerja kepolisian daerah Jawa Timur dan keenam penghapusannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, mengumpulkan dan mengolah data serta menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan.

Kepolisian Negara Republik Indonesia biasa disebut Polri merupakan lembaga yang sangat penting yang diharapkan menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang selalu dekat dan bersama-sama masyarakat, serta sebagai penegak hukum yang profesional dan proposional yang selalu menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia, Pemelihara keamanan dan ketertiban serta mewujudkan keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat yang sejahtera, sehingga kinerja unggul dari personil kepolisian sangat diperlukan terutama pada biro logistik

sebagai pendukung tugas satuan kerja dalam operasional kepolisian untuk menciptakan keamanan dan ketertiban serta terwujudnya pelayanan prima terhadap masyarakat. Sumber daya manusia yang tergabung pada satuan kerja Biro Logistik Polda Jawa Timur berjumlah 85 orang tidak hanya dari anggota Polri, tetapi terdapat juga anggota yang berasal dari PNS dengan berbagai golongan jabatan struktural.

Kinerja biro logistik cukup penting dan strategis dalam merencanakan, mempersiapkan dan menjalankan bidang operasional untuk mendukung tugas Polri, sehingga pegawai biro logistik diharapkan memiliki kecakapan diantaranya kepemimpinan yang dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mempengaruhi perilaku orang lain agar bersedia diarahkan dalam mencapai tujuan tertentu (Thoha, 2004). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh kelompok untuk mencapai visi dan misi institusi (Robbins, 2006). Kepemimpinan adalah suatu proses kerjasama, kemauan dan kemampuan dalam memimpin untuk mencapai tujuan (Jacob dan Jacques, 2008), dalam mencapai tujuan kinerja optimal tidak hanya diperlukan kepemimpinan, tetapi juga harus didukung dengan budaya kerja yaitu nilai, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah tersistem dalam institusi, selanjutnya terwujud dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas institusi tertentu (Trang, 2013). Tunjangan kerja juga diharapkan menjadi penunjang kinerja optimal, karena tunjangan kinerja merupakan pemberian insentif atau imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai atas prestasi kerja yang telah dilakukan, atau merupakan sistem upah langsung diluar gaji sebagai kompensasi tetap berdasar kinerja (Rivai dan Sagala, 2013). Berdasarkan deskripsi tersebut kinerja optimal dapat didorong dengan kepemimpinan yang baik, budaya kerja terstruktur dan memiliki identitas baik, juga didukung dengan tunjangan kinerja sebagai wujud apresiasi kinerja pegawai, sehingga penelitian ini fokus mengukur kepemimpinan, budaya kerja dan tunjangan kinerja terhadap kinerja biro logistik kepolisian daerah Jawa Timur.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Kepemimpinan berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh perilaku kepada orang lain untuk suatu tujuan tertentu, melalui kuasa pemimpin dapat memberikan pengaruh tindakan dan perilaku kepada stafnya. Kekuasaan dibagi menjadi lima, yaitu: (1) kekuasaan ahli (*expert power*); (2) kekuasaan legitimasi (*legitimate power*); (3)

kekuasaan referensi (*referent power*); (4) kekuasaan penghargaan (*reward power*); dan (5) kekuasaan paksaan (*coercive power*). Selain berkaitan dengan kekuasaan, kepemimpinan juga erat berhubungan dengan karakter. Banyak penelitian dilakukan untuk menguraikan karakter dari kepemimpinan, namun penelitian dengan tujuan menemukan keaslian karakter kepemimpinan belum menemukan hasil dan identifikasi karakter yang membedakan pemimpin dan staf dan antara pemimpin yang berjiwa kepemimpinan efektif dan efisien, banyak yang gagal. Hasil yang paling dapat diterima adalah riset yang bertujuan hanya untuk melakukan identifikasi terhadap karakter-karakter yang dapat dikaitkan secara konsisten dengan kepemimpinan (Yudiatmaja, 2013).

### Budaya Kerja

Budaya kerja sebagai perangkat sistem nilai keyakinan atau norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh pegawai pada suatu instansi, sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi (Sutrisno, 2010). Budaya kerja merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi (Ermawan, 2011). Budaya organisasi adalah Pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. (Fred Luthans, 2006). Budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. (Robbins, 2007). Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasinya. (Harrison dan Stokes, 1992). Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

### Tunjangan Kinerja

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012) bentuk kompensasi berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesempatan kesejahteraan dan

penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh pegawai di lingkungan Polri dalam melaksanakan tugas guna terwujudnya reformasi birokrasi. Pegawai di lingkungan Polri selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan. Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai di lingkungan Polri yang bekerja secara penuh dengan memperhitungkan kinerja pegawai berdasarkan hasil penilaian kinerja. Hasil penilaian kinerja terdiri atas penilaian kinerja bagi:

- a. anggota Polri menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK);
- b. PNS menggunakan Penilaian Prestasi Kerja (PPK); dan
- c. pegawai lainnya dilakukan oleh Kasatker pengguna.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh instansi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. (Gibson et al.,1996). Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Soeprihanto, 2000). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000). Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai output atau hasil kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Responden penelitian ini adalah pegawai biro logistik kepolisian daerah Jawa Timur yang berjumlah 54 Pegawai. Metode pengambilan sampel yang diterapkan pada penelitian ini adalah Purposive sampling atau menentukan sampel berdasar tujuan penelitian, sehingga tidak semua pegawai menjadi responden dengan tujuan menjaga keakuratan hasil penelitian. Kuesioner menjadi media dalam mengumpulkan data pada penelitian ini. Kuesioner berisi

pernyataan yang tertuang pada formulir penelitian, yang selanjutnya dijawab oleh responden dengan tema terkait kepemimpinan, budaya kerja, tunjangan kinerja dan kinerja. Teknik dalam mengukur nilai hasil responden dalam mengisi formulir penelitian, merupakan skala likert. Skala likert berfungsi untuk mengukur pendapat, persepsi ataupun sikap seseorang tentang fenomena sosial (Alimuddin dan Artiyany, 2022). Model analisis regresi linear berganda diterapkan pada penelitian ini dengan persamaan matematis, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y merupakan variabel dependen atau terikat, yaitu terdiri dari variabel kinerja dan variabel independen atau variabel bebas terdiri dari variabel kepemimpinan, budaya kerja dan tunjangan kinerja. Tahapan dalam mengolah data dengan regresi linear berganda dengan menerapkan software aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) IBM Versi 25, Pertama yaitu, uji kualitas data dengan tujuan menguji kelayakan.

Uji kualitas data terbagi menjadi uji validitas dengan tujuan menguji ketepatan instrumen dan uji reabilitas dengan tujuan menguji ketepatan pernyataan pada kuesioner untuk dapat dijadikan ukuran pada penelitian serupa. Tahap kedua, yaitu uji asumsi klasik dengan tujuan menguji keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahap uji asumsi klasik terdiri dari, uji multikolinearitas untuk menguji data terhidar dari multikolinearitas, uji normalitas untuk menguji data terdistribusi dengan normal, uji heteroskedastisitas untuk menguji penyimpangan pada data.

Tahap ketiga, yaitu uji analisis data dengan tujuan analisis dan interpretasi data atau sebagai langkah akhir dalam proses pengolahan data yang terdiri dari tahap analisis regresi linier berganda yang diterapkan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, tahap berikutnya adalah uji F untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat secara simultan, lalu uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, tahap terakhir adalah uji determinasi R<sup>2</sup> dan uji korelasi R.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Tabel 1 menyajikan hasil regresi linier berganda dengan persamaan matematis dalam penelitian sebagai berikut

$$Y = 6,249 + 0,218 (X_1) + 0,305 (X_2) + 0,315 (X_3)$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,249, yaitu variabel

kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2), dan tunjangan kinerja (X3) diasumsikan tetap, sehingga kinerja biro logistik Kepolisian daerah Jawa Timur akan meningkat sebesar 6,249.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,218 yaitu jika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja biro logistik Kepolisian daerah Jawa Timur akan meningkat sebesar 0,218.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya kerja (X2) pada persamaan regresi menunjukkan

nilai positif 0,305 yaitu jika budaya kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja biro logistik Kepolisian daerah Jawa Timur akan meningkat sebesar 0,305.

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel tunjangan kinerja (X3) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,315 yaitu jika tunjangan kinerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja biro logistik Kepolisian daerah Jawa Timur akan meningkat sebesar 0,315.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	6,249	3,816		2,219	0,031
KP (X1)	0,218	0,120	0,219	1,808	0,077
BK (X2)	0,305	0,137	0,320	2,227	0,030
TK (X3)	0,315	0,085	0,408	3,699	0,001

Sumber: Data Primer, 2022

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t (parsial) sebagai berikut: (1) Jika nilai Sig < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat; (2) Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini tersaji pada Tabel 8.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah 1,808 dengan hasil signifikansinya 0,077 > 0,05 dan berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel (t-tabel  $\alpha=0,05$ ,  $df=50$ ) didapat t-hitung 1,808 lebih kecil dari t-tabel 2,0086 (1,808 < 2,0081), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Biro Logistik Kepolisian Daerah

#### 2. Koefisien Determinasi

Jawa Timur.

Hasil uji t hitung untuk variabel budaya kerja (X2) adalah 2,227 dengan hasil signifikansinya 0,030 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel  $\alpha=0,05$ ,  $df=50$ ) diperoleh thitung 2,227 lebih besar dari t-tabel 2,0086 (2,227 > 2,0086), maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan adanya pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja Biro Logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur.

Selanjutnya, perhitungan nilai t-hitung untuk variabel tunjangan kinerja (X3) adalah 3,699 dengan hasil signifikansinya 0,001 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel  $\alpha=0,05$ ,  $df=50$ ) diperoleh t-hitung 3,699 lebih besar daripada t-tabel (3,699 > 2,0086), maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan terdapat pengaruh tunjangan kinerja secara parsial terhadap kinerja Biro Logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R-Square
1	0,859	0,738	0,722

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 2 menguraikan bahwa Adjusted R-Square sebesar 0,722 adalah proporsi pengaruh variabel X1 (kepemimpinan), variabel X2 (budaya kerja)

dan tunjangan kinerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan, kepemimpinan, budaya kerja dan tunjangan kinerja

memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja sebesar 72,2%, sedangkan sebesar 27,8% merupakan proporsi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

## **Pembahasan/ Discussion**

### **1.Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,218 menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki hasil tidak signifikan, sehingga hipotesis pertama (H1), yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur ditolak. Hasil penelitian ini searah dengan referensi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019), yaitu pimpinan belum berhasil dalam menjalin hubungan kekeluargaan dan saling percaya kepada seluruh pegawai, tetapi hal ini bisa juga diakibatkan oleh ada kesan yang kurang baik dari pimpinan terhadap beberapa pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Radiman (2019). Kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap kinerja pegawai mengakibatkan pimpinan tidak mampu memotivasi pegawai agar tetap beraktivitas pada saat situasi sulit atau tidak menyenangkan. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk lebih meningkatkan rasa saling percaya antara pimpinan dan bawahan untuk meningkatkan motivasi pegawai bekerja sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika pegawai berperilaku disiplin dan tertip. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawai. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta ucapan sesuai dengan perbuatan, melalui teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan pegawai akan ikut baik. (Hasibuan, 2012).

### **2.Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Koefisien regresi variabel budaya kerja (X2) adalah sebesar 0,305 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X2) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis kedua (H2), yaitu terdapat pengaruh budaya kerja secara parsial

terhadap kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur diterima. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar, Marbun dan Syaputri (2020) Manfaat dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan kinerja, juga atas dasar literatur penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trigono (2010) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Juga mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arianto (2013) budaya kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja kondusif sehingga kuantitas dan kualitas kerja dapat meningkat, budaya kerja juga merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja optimal dalam suatu institusi dan kinerja institusi yang optimal menjadi indikator prestasi kerja pegawai dan institusi.

### **3.Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Koefisien regresi variabel tunjangan kinerja (X3) sebesar 0,315 menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X3) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis ketiga (H3), yaitu pengaruh tunjangan kinerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur diterima. Hasil penelitian ini searah dengan referensi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tjahjono dan Riniarti (2015) Pegawai berafiliasi dengan institusi agar mencapai kesejahteraan, jika kesejahteraan terpenuhi secara adil berkaitan dengan alokasi distribusi sehingga pegawai merasa nyaman dan puas, juga penelitian yang dilakukan oleh jika terjadi peningkatan tunjangan kinerja, maka akan mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja pegawai juga akan meningkat.

Literatur penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dahliah (2020) juga sejalan dengan penelitian ini dengan uraian sebagai berikut Peningkatan variabel tunjangan kinerja ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu 1) Pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja, 2) Tunjangan kinerja diberikan secara adil sesuai tingkat kehadiran, 3) Pemberian tunjangan kinerja pada

masing-masing pegawai berdasarkan kedisiplinan pegawai. Pengaruh signifikan tunjangan kinerja terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan indikator Fred Luthans, tiga indikator tunjangan kinerja yang digunakan, ketiga indikator mendapat penilaian baik dari para pegawai walaupun masih ada responden memberikan jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai dapat mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dengan memperlihatkan kinerja yang baik sesuai dengan tanggungjawabnya. Hal ini berarti responden merasa tunjangan kinerja yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan kinerja terhadap kinerja pegawai Biro Logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur. Secara parsial variabel budaya kerja dan variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur, sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur, hal tersebut dapat dikarenakan komunikasi dan kepercayaan antar pimpinan dan pegawai kurang optimal dan perlu ditingkatkan. Pimpinan dapat dikatakan efektif jika mampu memotivasi dan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, sehingga saran yang dapat diuraikan diantaranya perlu diskusi terbuka dua arah antara pimpinan dan pegawai untuk menjabarkan visi misi, pembagian tugas, peraturan, kritik dan saran untuk kemajuan bersama, juga diperlukan kegiatan yang dapat mendorong peningkatan kekompakan dan kerjasama antara pegawai, juga dengan pimpinan. Budaya kerja yang baik perlu dipertahankan dengan pegawai selalu mematuhi perintah dan larangan yang menjadi kesepakatan institusi, budaya kerja yang baik akan mendorong hasil kinerja optimal dan berdampak pada prestasi kerja, sehingga dapat meningkatkan perolehan tunjangan kinerja.

## 6. REFERENCES

- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Al-Buhuts*, 18(1), 139-150
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Ermawan, Erni. R. 2011. *Organizational Culture: Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Penerbit: Andi Offset
- Gibson, Ivancevich, Bonnelly. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid I. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Ghozali. Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Horrison R, and Stokes H. 1992. *Diagnosing Organizational Culture*. San Fransisco: Jossey-Bass-Preiffer
- Hasibuan, M.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jacob and Jacques. 2008. *The Relationship Among Principal Leadership, School Culture, and Student Achievement in Missouri Middle Schools*. University of Missouri-Columbia.
- Maarif, M. S., & Kartika, I. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. PT Penerbit IPB Press
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Thoha, M. (2004). *Kepemimpinan dalam manajemen*.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Robbins, S. P. 2006. *Teori Organisasi: Struktur Desain dan Aplikasi*. Ahli Bahasa: Yusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Robbins, S. P. 2006. *Teori Organisasi: Struktur Desain dan Aplikasi*. Ahli Bahasa: Yusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101-110.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALfabe
- Soeprihanto, John. 2000. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustakary
- Sutrisno Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Tjahjono, H. K., & Riniarti, R. (2015). Evaluasi keadilan

- praktik tunjangan kinerja pada kepuasan dan kinerja karyawan di Kantor BPS DIY. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 124-131.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Triguno. (2010). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 4, Jakarta: PT Golden Terayon.
- Yudiatmaja, F. (2013). *Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya*. *Media Komunikasi FPIPS*, 12(2).