

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAERAH, EVALUASI KINERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO PEREKONOMIAN PROVINSI SULAWESI UTARA

Oleh:

Faulia Azahra Siahaan¹
Merinda H. Ch. Pandowo²
Rudie Y. Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi, Manado

Email:

¹fauliaazahra@gmail.com

²merindapandowo@unsrat.ac.id

³rudilumantow@unsrat.ac.id

Abstract: Every organization must strive to improve employee performance to achieve its stated organizational goals because employee performance, or job performance, influences organizational success. The purpose of this study is to determine the simultaneous and partial effects of Regional Performance Allowances, Performance Evaluations, and Work Experience on Employee Performance at the North Sulawesi Provincial Economic Bureau at the Governor's Office. This study used a quantitative associative research methodology. The total sample size was 36 respondents. Data collection in this study used a research questionnaire, and data analysis used multiple linear regression. The results of the study indicate that (1) Regional performance allowances have a significant effect on employee performance, (2) Performance evaluation has a significant effect on employee performance (3) Work experience has a significant effect on employee performance and (4) Regional performance allowances, performance evaluation and work experience simultaneously have a significant effect on employee performance at the North Sulawesi Provincial Economic Bureau at the Governor's Office

Keywords: Regional Performance Allowances, Performance Evaluation, Work Experience, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi harus berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan karena kinerja karyawan, atau kinerja pekerjaan, memengaruhi keberhasilan organisasi. Prestasi seseorang sebagaimana dinilai berdasarkan standar dan kriteria organisasi dikenal sebagai kinerja karyawan. Tujuan keseluruhan dari upaya manajemen untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang baik adalah untuk memajukan perusahaan.

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja pegawai menentukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, pegawai juga membutuhkan feedback untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau bekinerja rendah.

Kinerja setiap pegawai pemerintah harus dinilai untuk mendapatkan jawabannya. Kemampuan dan motivasi menentukan kinerja. Seseorang membutuhkan kemauan, bukan keterampilan, untuk melakukan suatu pekerjaan atau kerja. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, kemauan dan kemampuan seseorang tidak akan cukup untuk menyelesaikan suatu tugas. Untuk memaksimalkan kinerja di lingkungan pemerintah dan memenuhi tugas dan fungsi pelayanan kepada masyarakat seefektif mungkin, alokasi kinerja daerah (TKD) diberikan sebagai bagian dari kompensasi di lingkungan pemerintah. Pegawai yang sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka secara bertanggung jawab dan sesuai dengan "garis" yang ditetapkan

oleh manajemen akan berkinerja lebih baik. Karyawan menerima kompensasi sebagai tanda terima kasih atas pekerjaan mereka, baik di dalam maupun di depan umum. Misalnya, kompensasi dalam bentuk Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dapat menjadi hasil dari ini.

Evaluasi kinerja pegawai merupakan proses penilaian terhadap hasil kerja, kemampuan, sikap, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya. Evaluasi ini sangat penting karena menjadi alat bagi organisasi untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu mencapai target dan berkontribusi terhadap tujuan perusahaan atau instansi. Melalui evaluasi kinerja, atasan dapat memberikan umpan balik yang membantu pegawai memahami kelebihan serta kekurangan mereka sehingga dapat melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, evaluasi kinerja juga berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajemen, seperti pemberian promosi, kenaikan gaji, penghargaan, pelatihan, maupun pengembangan karier. Dengan adanya evaluasi yang objektif dan teratur, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, produktif, dan profesional. Bagi pegawai, evaluasi kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja karena mereka merasa hasil kerjanya diperhatikan dan dihargai. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja individu sekaligus mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pengalaman kerja adalah ukuran seberapa lama seseorang telah bekerja untuk memahami dan melaksanakan tugas suatu pekerjaan. Pengalaman kerja adalah informasi atau kemampuan yang diperoleh seseorang melalui kegiatan atau kerja keras selama jangka waktu tertentu. Pengalaman kerja adalah ukuran seberapa lama seseorang telah bekerja untuk memahami dan melaksanakan tugas suatu pekerjaan. Pengalaman kerja adalah informasi atau kemampuan yang diperoleh seseorang melalui kegiatan atau kerja keras selama jangka waktu tertentu.

Instansi pemerintah adalah sebutan kolektif mengikuti satuan kerja atau satuan organisasi kementerian atau departemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariat lembaga tinggi negara, dan instansi pemerintah lainnya, baik pusat maupun daerah, badan usaha milik negara badan hukum milik negara dan badan usaha milik negara. Dalam pelayanan publik yakni suatu proses yang memberikan pelayanan. Tujuan utama dari instansi pemerintahan adalah menyelenggarakan pelayanan publik, mengatur kehidupan bernegara, serta melaksanakan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hubungan antara tujuan instansi pemerintahan dan pegawai adalah hubungan yang simbiotik dan fungsional, di mana pegawai merupakan penggerak utama, penentu, dan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien. Pegawai, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun PPPK, bertindak sebagai pelaksana kebijakan dan penggerak roda organisasi pemerintahan

Salah satu instansi Pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada Masyarakat adalah Sekretariat Daerah (Setda). Sekretariat Daerah (Setda) adalah lembaga staf pemerintah daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah (Sekda) untuk membantu Gubernur dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan administrasi pemerintahan. Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara adalah lokasi fisik tempat Setda dan Gubernur bekerja, yang merupakan pusat administratif penyelenggaraan pemerintahan provinsi. Berikut ini hasil evaluasi Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara. Secara keseluruhan, kinerja pelayanan Biro Perekonomian menunjukkan tren positif namun masih menyisakan ruang perbaikan. Di satu sisi, Biro berhasil menjaga iklim ekonomi daerah kondusif (pertumbuhan tinggi, inflasi rendah), membantu menurunkan kemiskinan, dan mendorong inovasi daya saing. Di sisi lain, Biro harus menangani permasalahan internal seperti terbatasnya sumber daya vs luasnya fungsi, dan tantangan eksternal seperti perubahan global yang cepat. Temuan-temuan kinerja ini menjadi dasar identifikasi permasalahan yang akan dibahas pada bagian berikut, serta perumusan strategi Biro ke depan

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

1. secara simultan tunjangan kinerja daerah, evaluasi kinerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara.
2. tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai di Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara.
3. evaluasi kinerja terhadap kinerja pegawai di Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara.
4. pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2020), kinerja merupakan hasil usaha individu dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan kesempatan, keterampilan, dan usaha yang dimilikinya. Kinerja sebagaimana yang telah dijelaskan di atas merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan kriteria yang telah

ditetapkan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses kerja tertentu yang dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan di lokasi dan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawannya. Menurut Simamora (2019), agar suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif dan sesuai dengan tujuannya, maka diperlukan kinerja karyawan yang baik, yaitu karyawan yang dapat dipercaya untuk melaksanakan tugasnya.

Tunjangan Kinerja Daerah

Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada ASN berdasarkan capaian kinerja, disiplin, dan tanggung jawab jabatan, yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja, kesejahteraan pegawai, serta kualitas pelayanan publik. Definisi ini sejalan dengan konsep tunjangan kinerja dalam regulasi kepegawaian yang menekankan pemberian tunjangan berdasarkan pencapaian kinerja organisasi dan individu. Dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, istilah yang lebih sering digunakan untuk ASN daerah adalah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang pada praktiknya sering disebut sebagai Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Pasal 58 ayat 1 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai ASN dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Tambahan penghasilan tersebut diberikan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya.

Evaluasi Kinerja

Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau pencapaian yang telah dilakukan oleh tim, organisasi, atau individu. Umpan balik mengenai perencanaan, prosedur pelaksanaan kinerja, serta sasaran dan tujuan kinerja akan diberikan melalui evaluasi kinerja. Menurut Wibowo (2022), evaluasi kinerja juga dapat dilakukan terhadap proses penilaian, telaah ulang, dan pengukuran kinerja. Kreitner dan Kiinicki (2019) mendefinisikan evaluasi kinerja sebagai penilaian terhadap karakter, perilaku, atau pencapaian individu yang menjadi dasar bagi pilihan dan rencana pengembangan staf.

Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2020), pengalaman kerja diartikan sebagai informasi atau kemampuan yang diperoleh dan disempurnakan oleh seseorang sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Lamanya waktu yang dihabiskan seseorang untuk mempelajari tugas-tugas suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik diukur dari pengalaman kerjanya. Berdasarkan lamanya masa kerja dan informasi, keterampilan, serta sikap yang dimiliki seseorang berdasarkan frekuensi dan jenis tugas pekerjaannya, pengalamannya dapat diartikan sebagai waktu yang dihabiskan oleh seseorang untuk mencapai tingkat penguasaan pengetahuan dan kemampuan dalam bidang pekerjaannya.

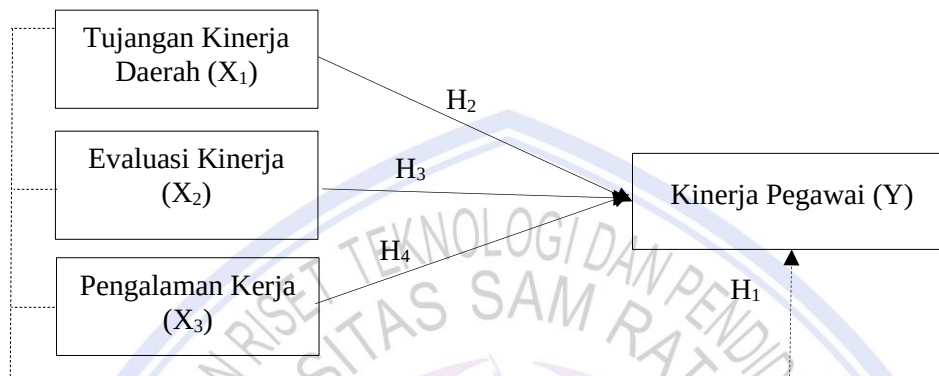
Penelitian Terdahulu

Penelitian Andisi dan Uhing (2019) bertujuan untuk mengetahui apakah tunjangan kinerja daerah, kompensasi dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara secara simultan maupun secara parsial. Jumlah populasi sebesar 102 orang pegawai dengan menggunakan rumus slovin, penelitian ini dilakukan terhadap 50 orang responden. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan terdapat 32 butir pernyataan. Metode pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Secara parsial Tunjangan Kinerja Daerah dan Jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Dinas

Penelitian Arnold, Kojo, dan Sendow (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja dan pengalaman kerja secara simultan atau parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Pertanahan Nasional kota Manado. Penelitian ini menjadikan semua populasi menjadi sampel sebanyak 36 karyawan tetap. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan evaluasi kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Secara parsial evaluasi kinerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap promosi jabatan. Secara parsial pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Penelitian Karim (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Banggai yang berjumlah 111 orang pegawai. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 52 responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dari Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier sederhana, untuk pengujian hipotesis menggunakan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga secara simultan terdapat pengaruh tunjangan kinerja daerah, evaluasi kinerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara.
2. Diduga terdapat pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai di Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara.
3. Diduga terdapat pengaruh evaluasi kinerja kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara.
4. Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian asosiatif kuantitatif. Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, penelitian ini menggunakan teknik asosiatif (Sugiyono, 2020). Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara yang berkedudukan di bawah Kantor Gubernur menjadi objek dalam penelitian ini. Penelitian selama tiga bulan ini meliputi penelitian pustaka dan empiris, pengumpulan dan analisis data, serta pengumpulan informasi terkait masalah

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2020) mendefinisikan populasi sebagai kategori generalisasi yang terdiri dari orang-orang dengan ciri dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Pegawai Biro Perekonomian di Provinsi Sulawesi Utara menjadi populasi penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampel. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama persis dengan jumlah populasi. Metode ini paling ideal digunakan ketika populasi penelitian relatif kecil atau ketika peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 responden.

Data dan Sumber Data

Data merupakan kumpulan informasi yang digunakan dalam bisnis untuk menginformasikan keputusan. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Kuncoro (2019) mendefinisikan data sekunder sebagai informasi yang diperoleh peneliti dari sumber-sumber sekunder, seperti buku, makalah, hasil penelitian, dan publikasi lainnya, serta organisasi yang terkait dengan pokok bahasan yang dibahas.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Tunjangan Kinerja Daerah	Penghasilan tambahan di luar gaji pokok yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah daerah.	1. Persyaratan yang telah dipenuhi pegawai dalam menerima TKD; 2. Besarnya tunjangan yang diterima pegawai sesuai golongan/jabatan; 3. Ketepatan waktu menerima tunjangan; 4. Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai; 5. Manfaat yang diperoleh individu pegawai atas penerimaan TKD
Evaluasi Kinerja	Penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil	1. Kesetiaan. 2. Prestasi Kerja. 3. Tanggung Jawab. 4. Kejujuran. 5. Kerjasama
Pengalaman Kerja	Suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya	1. Lama bekerja/Masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan
Kinerja Pegawai	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.	1. Prosentase pengadaan Pegawai ASN dengan Kualifikasi dan Kompetensi minimal bernilai "Baik" 2. Kesesuaian antara pemegang jabatan dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan 3. Prosentasi Pegawai ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin dan kode etik 4. Jumlah penghargaan yang diberikan pemerintah bagi Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan melalui BKD Provinsi Sulawesi Utara 5. Prosentasi Pelayanan Administrasi Kepegawaian 6. Prosentasi Pengelolaan Administrasi Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi (BKD Provinsi Sulawesi Utara, 2025)

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas digunakan untuk memverifikasi bahwa residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal.
2. Uji Heterokedastitas digunakan untuk menentukan apakah heteroskedastisitas—didefinisikan sebagai varians yang tidak sama antara residual dari satu observasi dan residual dari data lain dalam model regresi.
3. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan menetapkan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier atau tidak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020), analisis regresi digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Bentuk persamaan matematika untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai
 X_1 : Tunjangan Kinerja Daerah
 X_2 : Evaluasi Kinerja
 X_3 : Pengalaman Kerja
a : Konstanta
 b_1 dan b_2 : Koefisien Regresi
e : *Standard Error*

Koefisien Determinasi (R^2)

Ukuran R^2 analisis koefisien determinasi Pada dasarnya, koefisien determinasi mengevaluasi kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Angka 0 dan 1 membentuk koefisien determinasi. Nilai R yang rendah menunjukkan betapa sedikit varians dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Jika nilainya mendekati 1, hampir semua variabel independen memenuhi kriteria untuk meramalkan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2021).

Uji Hipotesis

Uji F dan Uji t

Uji hipotesis untuk efek sinkron atau simultan adalah uji F. Sementara itu, uji T digunakan untuk dampak parsial. Langkah pertama dalam pengujian hipotesis ini adalah menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), memilih uji statistik, menghitung nilai statistik, memastikan tingkat signifikansi, dan menetapkan kriteria pengujian (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner

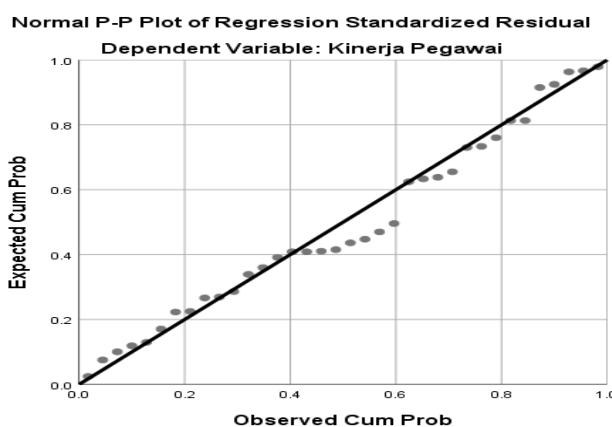
Variabel	Pernyataan	Nilai Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Tunjangan Kinerja Daerah (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,806	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.5}$	0,000	Valid		Reliabel
Evaluasi Kinerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Valid	0,826	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.5}$	0,000	Valid		Reliabel
Evaluasi Kinerja (X_2)	$X_{3.1}$	0,000	Valid	0,683	Reliabel
	$X_{3.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3.3}$	0,010	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	$Y_{1.1}$	0,000	Valid	0,747	Reliabel
	$Y_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.5}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.6}$	0,032	Valid		Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2026

Tabel 2 menunjukkan uji validitas kuisioner penelitian. Berdasarkan uji validitas pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel Tunjangan kinerja daerah (X_1), Evaluasi Kinerja (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) telah memenuhi kriteria valid dikarenakan nilai signifikansi untuk semua pernyataan $< 0,05$ atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena itu semua pernyataan yang berasal dari indikator variabel Tunjangan kinerja daerah (X_1), Evaluasi Kinerja (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) layak digunakan dalam analisis ini. Dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Tunjangan kinerja daerah (X_1), Evaluasi Kinerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing sebesar 0,651, 0,753 dan 0,764 atau nilai tersebut $>$ nilai ketetapan yaitu 0,60 sehingga pernyataan pada variabel Tunjangan kinerja daerah (X_1), Evaluasi Kinerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan dikatakan reliabel jika hasil pengukurannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

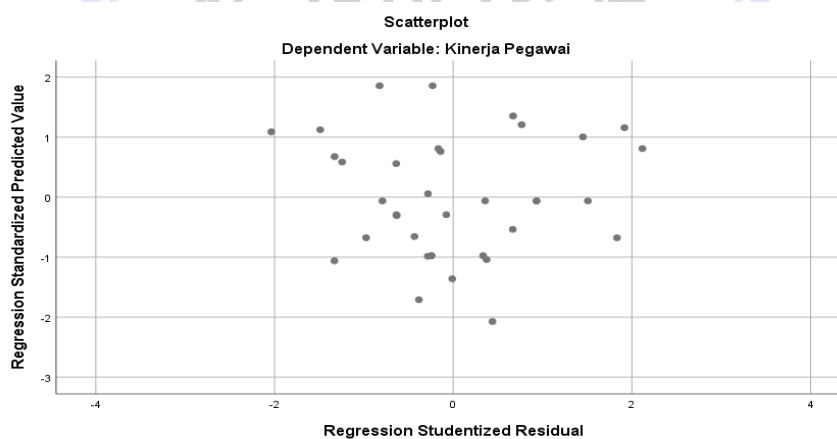
Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas
Sumber: Olah Data SPSS 25, 2026

Gambar 2. menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
Sumber: Olah Data SPSS 25, 2026

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada

sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Tunjangan Kinerja Daerah	.793	1.262
Evaluasi Kerja	.722	1.386
Pengalaman Kerja	.824	1.213

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2026

Tabel 3. menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.027	7.201		2.365	.024
Tunjangan Kinerja Daerah	.402	.174	.393	2.310	.028
Evaluasi Kerja	.366	.150	.434	2.431	.021
Pengalaman Kerja	-.680	.332	-.341	-2.047	.049

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2026

Persamaan Regresi

$$Y = 17.027 + 0.402X_1 + 0.366X_2 - 0.680X_3$$

mengambarkan bahwa:

1. Konstanta (α) sebesar 17,027 memberikan pengertian bahwa jika Tunjangan kinerja daerah (X_1), Evaluasi Kinerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 17,027 satuan.
2. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Tunjangan kinerja daerah (X_1) sebesar 0.402 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) mempunyai arti bahwa jika variable Tunjangan kinerja daerah (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.402 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Evaluasi Kinerja (X_2) sebesar 0.366 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) mempunyai arti bahwa jika variable Evaluasi Kinerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.366 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
4. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Pengalaman Kerja (X_3) sebesar -0.680 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) mempunyai arti bahwa jika variable Pengalaman Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0.680 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.515 ^a	.265	.197

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2026

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.515 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,265 atau 26,5% artinya pengaruh Tunjangan kinerja daerah (X_1), Evaluasi Kinerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 26,5% dan sisanya sebesar 73,5% di pengaruhi variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji T dan Uji F

Tabel 6. Uji Hipotesis T dan F

	Model	t	Sig.	F	Sig.
1	(Constant)	2.365	.024		
	Tunjangan Kinerja Daerah	2.310	.028	3.854	.018 ^b
	Evaluasi Kerja	2.431	.021		
	Pengalaman Kerja	-2.047	.049		

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2026

Tabel 6 menunjukkan uji hipotesis t atau secara parsial dalam penelitin ini.

1. Hipotesis 1: Tunjangan kinerja daerah (X_1) memiliki tingkat signifikansi kurang dari alpha yaitu $0,028 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Tunjangan kinerja daerah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2. Hipotesis 2: Evaluasi Kinerja (X_2) memiliki tingkat lebih kecil dari alpha yaitu $0,028 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Evaluasi Kinerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Hipotesis 3: Pengalaman Kerja (X_3) memiliki tingkat lebih kecil dari alpha yaitu $0,049 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Hipotesis 4: Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan kurang dari alpha yaitu $0,018 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Tunjangan Kinerja Daerah (X_1), Evaluasi Kinerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan kinerja daerah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kinerja Pegawai dipengaruhi oleh perubahan tunjangan kinerja daerah. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada aparatur sipil negara (ASN) berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, disiplin, dan capaian kinerja. Secara teoritis dan empiris, Tunjangan Kinerja Daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan motivasi, disiplin, produktivitas, dan kualitas pelayanan. Namun, besarnya pengaruh tersebut sangat bergantung pada penerapan sistem penilaian kinerja yang adil, transparan, dan akuntabel serta didukung oleh faktor organisasi lainnya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Andisi dan Uhing (2019) yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain yaitu penelitian Karim (2019) juga menemukan hasil yang sama yaitu tunjangan kinerja daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Evaluasi Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai hasil kerja, perilaku kerja, kompetensi, serta pencapaian target pegawai dalam periode tertentu. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sekaligus menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, pemberian penghargaan, pelatihan, maupun perbaikan kinerja. Meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Arnold, Kojo, dan Sendow (2019) yang menunjukkan bahwa Evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain yaitu penelitian Anisa (2024) juga menemukan hasil yang sama yaitu evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kinerja Pegawai dipengaruhi oleh peningkatan pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh pegawai melalui keterlibatan dalam pekerjaan selama periode tertentu. Pengalaman kerja mencakup lamanya masa kerja, variasi tugas yang pernah dikerjakan, kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan, serta penguasaan terhadap prosedur dan tanggung jawab pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Husna, Surbakti, dan Asdilvira (2025) yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain yaitu penelitian Arnold, Kojo, dan Sendow (2019) juga menemukan hasil yang sama yaitu pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini:

1. Tunjangan kinerja daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara.
2. Evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara
3. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara
4. Tunjangan kinerja daerah, evaluasi kinerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi BIRO Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara agar memperhatikan dan mempertahankan faktor Tunjangan kinerja daerah yang terdiri dari persyaratan yang telah dipenuhi pegawai dalam menerima TKD; besarnya tunjangan yang diterima pegawai sesuai golongan/jabatan; ketepatan waktu menerima tunjangan; tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai; dan manfaat yang diperoleh individu pegawai atas penerimaan TKD yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
2. BIRO Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara agar memperhatikan dan mempertahankan faktor Evaluasi kinerja yang terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran dan kerjasama dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. BIRO Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara agar memperhatikan dan mempertahankan faktor pengalaman kerja yang terdiri dari lama bekerja/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andisi, C., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 4, 2748 – 2757. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21056>.
- Anisa, A., & Makmur. (2024). Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sagara Mobile Divisi Stok. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, Vol. 10, No. 3. <https://journal.lembagakita.org/jemsi/article/view/2456/1839>.
- Arnold, C., Kojo, C., & Sendow, G. (2019). Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/21216>.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Husna, A., Surbakti, E dan Asdilvira, D. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Persero (PELINDO). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 5(02). <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/article/view/1185>.

Karim, D. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Banggai. *JCG: Jurnal Clean Government*, Vol. 2, No. 1. <https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/clean/article/view/316>.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Alih Bahasa Erly. Suandy. Jakarta: Salemba Empat

Kuncoro, M. (2019). *Ekonomika Regional: Teori Dan Praktik*. Depok. Jakarta: Rajawali Pers.

Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Depok: Rajawali Pers

