

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat

**Oleh
HELIA**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada rendahnya capaian kinerja organisasi berdasarkan indikator-indikator utama yang ditetapkan, seperti belum optimalnya layanan perlindungan perempuan dan anak serta kurangnya integrasi program Bangga Kencana dalam kebijakan pembangunan. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif, seperti kerja sama, disiplin, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Sementara itu, tunjangan tambahan penghasilan berperan sebagai motivator eksternal yang dapat meningkatkan semangat kerja jika dikelola secara adil dan akuntabel. Temuan ini konsisten dengan teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa motivator dan hygiene factors harus seimbang dalam mendukung kinerja. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya evaluasi dan penguatan budaya kerja serta sistem tunjangan yang berbasis kinerja guna meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian program pelayanan publik di lingkungan pemerintah daerah.

Kata Kunci — Budaya kerja, tunjangan tambahan penghasilan, kinerja pegawai, pelayanan public.

ABSTRACT

The influence of work culture and additional income allowance on employee performance at the Office of Women Empowerment, Child Protection, and Family Planning in Pesisir Barat Regency

**By
HELIA**

This study aims to analyze the influence of work culture and additional income allowance on employee performance at the Office of Women Empowerment, Child Protection, and Family Planning in Pesisir Barat Regency. The background of this research is based on the organization's underperformance as reflected in key performance indicators, such as suboptimal services in women and child protection and the limited integration of the Bangsa Kencana program into district development policies. The findings indicate that a positive work culture—such as cooperation, discipline, and responsibility—can enhance employee productivity and performance. Meanwhile, additional income allowance acts as an external motivator that can improve employee enthusiasm when managed fairly and accountably. These findings align with Herzberg's two-factor theory, which emphasizes the balance between motivators and hygiene factors to support optimal performance. The study recommends the importance of evaluating and strengthening both work culture and performance-based incentive systems to enhance employee performance and public service delivery in local government institutions.

Keywords — Work culture, additional income allowance, employee performance, public service.