
PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BIMA

Dewi Ayu Lestari, Wulandari
dewyayulestari321@gmail.com,
wulan.stiebima@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima. Hal ini terlihat dampak besarnya tunjangan kinerja terhadap beban kerja, kurangnya perilaku kedisiplinan kehadiran dan motivasi pegawai, sulit untuk naik kelas jabatan ke yang lebih tinggi bagi pegawai. Jumlah sampel yaitu sebanyak 39 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling yaitu hanya ASN yang bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa tunjangan kinerja dan lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Tunjangan Kinerja, Lingkungan Kerja, kinerja

LATAR BELAKANG

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi maka dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi untuk mengembangkannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Pegawai merupakan salah satu aset utama suatu organisasi yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia didasarkan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengamanatkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan salah satu instansi pemerintah yang memberikan insentif atau tunjangan kepada pegawainya. Dimana tunjangan diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai negeri sipil daerah dan merupakan bagian penerapan manajemen kerja melalui pengembangan sistem penghargaan atas capaian prestasi kinerja bagi pegawai negeri sipil daerah dilingkungan pemerintah kabupaten bima berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Badan Kepegawaian Daerah adalah melakukan perbaikan sistem insentif dalam bentuk pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang sering menjadi *pilot project* dan setiap daerah, dalam membenahi kinerja aparat pemerintahan dan pemberian TKD didasarkan pada indikator yang dinilai berdasarkan tingkatan kehadiran, kedisiplinan, perilaku dan tanggung jawab.

Pada dasarnya rendahnya suatu kinerja tidak lepas dari aspek perilaku pegawai itu sendiri, pemberian insentif berupa tunjangan kinerja daerah. Badan Kepegawaian Daerah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja serta dapat

memotivasi pegawai, tapi dalam hal disiplin kerja masih dijumpai pegawai yang tidak termotivasi misalnya masih terdapat pegawai yang kehadirannya tidak tepat waktu, pulang kantor lebih awal, serta masih ada pegawai yang tidak mengikuti kegiatan kenegaraan / rapat dan mengikuti kegiatan senam bersama. Tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku PNS yang pekerjaannya tidak dilaksanakan secara menyeluruh akan mendapatkan hukuman berupa pemotongan TKD, tentunya akumulasi penerimaan TKD yang didapatkannya akan bersifat fluktuatif setiap bulannya, Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor lingkungan maupun faktor yang lainnya.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Handoko dalam Hasibuan, 2012). Karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan kinerja agar kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi (Jafar, 2020).

Melihat latar belakang di atas penulis menuangkan tema berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Bima”

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata (Kalangi, 2015)

2. Tunjangan Kinerja

Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Saleh & Darwis, 2016)

Indikator Tunjangan Kinerja adalah Sebagai berikut **Tunjangan Kinerja** adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan peawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja srtta komitmennya terhadap organisasi. Menurut Kadarisman (2016:230),Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada Pegawainya.

indikator yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya **tunjangan kerja** dalam penelitian ini adalah :

- a. Kelas jabatan
- b. Kehadiran kerja
- c. Capaian kerja

Tunjangan kinerja atau dengan kata lain remunerasi telah mendapat persetujuan dari Presiden Republik Indonesia. Adapun aturan yang berkaitan

dengan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil ini di Kementerian Agama adalah Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2014 dan diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 154 Tahun 2015 (Widyanarko & Sukesi, 2020)

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya) (Widyanarko & Sukesi, 2020). Lingkungan kerja fisik diukur melalui :

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas bekerja

4. Kinerja

Kata kinerja berasal dari Bahasa Inggris yaitu performance yang berarti Kemampuan. Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan oleh pimpinan untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui penilaian kinerja, organisasi dan pimpinan dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan pegawai dalam menjalankan tugas yang diterima (Saleh & Darwis, 2016). Kinerja diukur melalui :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan bekerjasama

B. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat akan dibuktikan secara empirik melalui sebuah penelitian. Peneliti mengemukakan penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga Tunjangan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima Ho:Mo=M1 dan H1:Mo≠M1

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima Ho:Mo=M1 dan H1:Mo≠M1

H3 : Diduga Tunjangan kinerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima Ho:Mo=M1 dan H1:Mo≠M1

METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mendekati pada penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Tunjangan kinerja (X1) dan variabel X2 (Lingkungan Kerja) dengan

Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, setiap variabel akan diukur dengan menggunakan skor yang mengacu pada penggunaan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang/ responden dengan menggunakan metode scoring pemberian bobot sebagai berikut :Sangat Setuju(SS) diberi bobot 5. Setuju(S) di beri bobot 4, Kurang Setuju(KS) di beri bobot 3,Tidak Setuju (TS)di beri bobot 2, Sangat Tidak Setuju(STS) di beri bobot 1

C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Jasmalinda, 2021). Adapun populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kab.Bima yang berjumlah 44 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Jasmalinda, 2021). Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample adalah menggunakan rumus slovin Sampel berjumlah 39 orang yang dihitung menggunakan rumus slovin $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$ $n = \frac{44}{1+44(0.05)^2} = 39$ dimana n :

Jumlah sample

N : jumlah populasi

e : batas toleransi

Sedangkan teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sample berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya yaitu sesuai dengan kriteria sample penelitian.Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian

D. LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian di lakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima. JL. Soekarno Hatta No. 1 Komplek Kantor Bupati Bima Godo-Woha Kabupaten Bima.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini di lakukan dengan mengumpulkan data melalui Observasi,Wawancara, Kuisisioner atau Angket yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan menggunakan pearson correlation antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, tiap pertanyaan/pernyataan lebih besar atau thitung> rtabel barulah dikatakian valid $r \geq 0.30$

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha >0.60

Asumsi klasik

Uji Normalitas

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali,2011)

Uji Multikolonielitas

Multikolonielitas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat,jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independen

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Hasil uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu satu sama lainnya. Uji Autokorelasi yang digunakan adalah Uji Durbin Watson(DW test).(Ghozali,2011) untuk melihat apakah terjadi adanya atau tidak adanya autokorelasi bisa ditentukan dengan kriteria berikut ini:

Angka $1,65 < DW < 2,35$, berarti tidak terjadi autokorelasi

Angka $1,21 < D < 1,16/2,35 < 2,79$, berarti tidak dapat disimpulkan

Angka $DW < 1,21/DW < 2,79$, berarti terjadi autokorelasi

Regresi Linier Berganda

Hasil uji Autokorelasi Dalam penelitian ini analisis linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan dan pengaruh tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen(Y) dan variabel independen (X1 dan X2)

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, (Sugiyono,2011)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, (Sugiyono, 2011)

Uji Signifikansi (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima

Uji f

Uji f bertujuan untuk melihat apakah variabel Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja secara bersama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima

HASIL PENELITIAN

A. Pembahasan hasil analisis data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

variabel X1	total correlations	variabel x2	total correlations	variabel y	total correlations	nilai batas	Ket
x1.1	0,698	x2.1	0,541	y1	0,599	0,30	Valid
x1.2	0,712	x2.2	0,555	y2	0,713	0,30	Valid
x1.3	0,360	x2.3	0,445	y3	0,666	0,30	Valid
x1.4	0,597	x2.4	0,756	y4	0,412	0,30	Valid
x1.5	0,307	x2.5	0,712	y5	0,412	0,30	Valid
x1.6	0,423	x2.6	0,677	y6	0,572	0,30	Valid
		x2.7	0,547	y7	0,378	0,30	Valid
		x2.8	0,702	y8	0,599	0,30	Valid
				y9	0,713	0,30	valid
				y10	0,666	0,30	Valid

Sumber: data olahan, 2022

Hasil pengujian validitas variabel tunjangan kinerja (x1), Lingkungan kerja(x2) dan kinerja pegawai (y) pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel tunjangan kinerja (x1), Lingkungan kerja(x2) dan kinerja pegawai (y) dalam penelitian ini "valid".

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's alpha	Cut of value	Reliabilitas
Tunjangan Kinerja (X1)	0,760	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,761	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,751	0,60	Reliabel

Sumber: data olahan, 2022

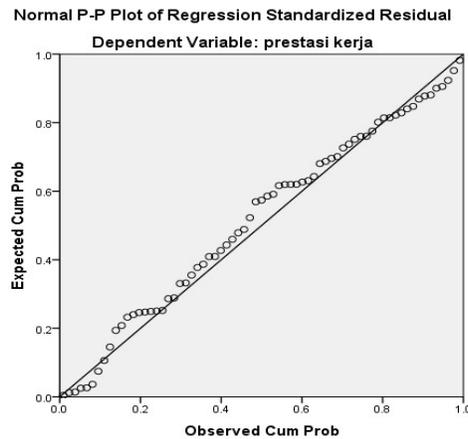
Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan *reliabel*, karena nilai *cronbach alpha* (a) lebih dari 0,60. Artinya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

3. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik P-P plot. Penyajian uji normalitas terlihat pada gambar 1. Dibawah ini:

Gambar 1



Hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai *tolerance* dan *VIF*. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	4.848			3.995	
	Tunjangan kinerja	.113	.216	.063	.524	.603	.514	1.945
	Lingkungan Kerja	1.013	.151	.809	6.695	.000	.514	1.945

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 3 di atas hasil pengujian Multikolinieritas diperoleh bahwa nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan uji dW yaitu dengan melihat nilai Durbin Watson jika dW berada di antara dU dan dL ($dU < dW < dL$) maka tidak terjadi autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji autokorelasi

Model Summary^b

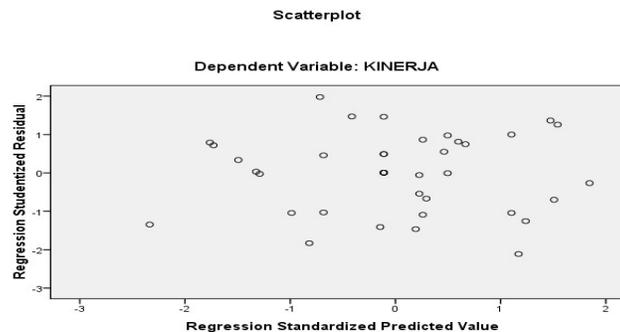
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.730	.715	2.088	2.022

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, TUNJANGANKINERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4 diatas nilai dW = 2,022. Dengan signifikansi 5% maka nilai tabel durbin watson (k;N)=(3;39) diperoleh dU = 1,6723 dan dL = 1,660 = sehingga 1,6723 < 2,022 < 2,2985 maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

**d.Uji Heteroskedastisitas
Gambar 2**



Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.848	3.995		1.213	.233
Tunjangan kinerja	.113	.216	.063	.524	.603
Lingkungan Kerja	1.013	.151	.809	6.695	.000

Sumber : data diolah tahun 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,848 + 0,113 X_1 + 1,013 X_2$$

Dimana:

- a = Nilai konstanta, 4,848 menunjukkan bahwa jika variabel tunjangan kinerja dan lingkungan kerja tidak diabaikan maka kinerja pegawai yang disalurkan sebesar 4,848.
- b1 = Nilai koefisien regresi pada variabel tunjangan kinerja sebesar 0,113. Artinya angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel tunjangan kinerja (X1) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,113
- b2 = Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 1,013. Artinya angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel lingkungan kerja(X2) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1,013 satuan jenjang kriteria.

5.Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.715	2.088

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Tunjangan kinerja

Sumber : data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,715 yang artinya pengaruh variabel independen (x) terhadap (y) sebesar 0,715 dalam penelitian ini. Artinya, 7,15 persen variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel tunjangan kinerja dan lingkungan kerja sisanya 2,85 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan R square mendekati angka satu, menunjukkan semakin kuat kontribusi hubungan antar variabel tersebut. Sehingga kontribusi model ini dapat dinilai cukup baik.

6.Uji T (Uji parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.213	.233
TUNJANGANKINERJA	.524	.603
LINGKUNGAN KERJA	6.695	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Analisis uji-t pada table 9 untuk variabel tunjangan kinerja, nilai t hitungnya sebesar 0,524, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,5% (0,05) sebesar 1,991 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05 artinya individual variabel tunjangan kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.701 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,991 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05 artinya secara individual variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan data di atas, variabel tunjangan kinerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi dengan demikian hipotesis pertama dan hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Dan dari kedua variabel diatas, dimana variabel tunjangan kinerja dan lingkungan kerja bertanda positif dengan kata lain tunjangan kinerja dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima

7. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 9

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.015	2	212.007	48.626	.000 ^a
	Residual	156.960	36	4.360		
	Total	580.974	38			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, TUNJANGANKINERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil statistic uji F dengan nilai signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ jadi, secara bersamaan atau secara simultan variable tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten bima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel tunjangan kinerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada kantor badan kepegawaian daerah kabupaten bima. Dan berdasarkan hasil simultan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten bima.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan melakukan penambahan variable penelitian agar menjadi suatu penelitian semakin beragam contohnya, pengawasan, pengetahuan ataupun konflik kerja agar dapat membuat penelitian lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena tentang kinerja pegawai lebih detail lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Jafar, A. (2020). Pengaruh Tunjangan kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Behavioral Management*, 1(3), 29–43.
<http://103.55.216.56/index.php/ssbm/article/view/14400>
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2206.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1–18.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/9296>
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1764>
- Widyanarko, A., & Sukesni, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 60–75.
<https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i2.3>