

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN (STUDI PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN)

Akhmad Jafar, SE.,MM

UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK: Adanya pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan tidak kembali lagi dengan waktu istirahat yang telah ditentukan, tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan tidak berada ditempat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan variabel tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Sulsel. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dimana populasi dilakukan secara random atau acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (yang terdiri dari uji F dan uji T). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Sulsel. Dan secara simultan tunjangan kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Sulsel. Koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu tunjangan kinerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja kuat karena berada di interval 0,60 - 0,799.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, lingkungan kerja dan kinerja

PENDAHULUAN

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. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi.

Dengan demikian jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi perusahaan karena akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi yang menjadi persoalan adalah, apakah sistem tunjangan kinerja benar-benar meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal atau tidak; Pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil merupakan amanat pada pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 88 tahun 2013 disebutkan bahwa kepada pegawai yang mempunyai jabatan tertentu di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundangundangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Untuk melaksanakan ketentuan pada Peraturan Presiden Nomor 88 tahun 2013 tersebut, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Keputusan Nomor 107 tahun 2013 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pada pasal 2 Permendikbud tersebut dijelaskan bahwa pegawai berhak mendapatkan pembayaran tunjangan kinerja sesuai jabatannya berdasarkan Keputusan Pimpinan Unit Kerja Eselon I yang bersangkutan sesuai hasil evaluasi jabatan.

Merit sistem adalah suatu cara penilaian pegawai yang diakitakan dengan sistem balas jasa (gaji, insentif dan bonus), dan digunakan sebagai dasar penetapan promosi. Sebagaimana diatur dalam UU No. 43 Tahun 1999 pasal 7 ayat 1 yaitu setiap pegawai berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selanjutnya pada ayat 2 ditegaskan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya (Logahan, 2009) menyatakan bahwa. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2001). Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai perumusan visi, misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan umat beragama kepada masyarakat di Provinsi Sulawesi Selatan, seperti dituntut harus bersikap ramah kepada setiap masyarakat yang ingin meminta pelayanan dalam hal urusan agama dan tentunya harus loyal dan mempunyai interaksi yang baik kepada setiap pegawai yang ada disekitar Kantor Wilayah Kementerian Agama. Kantor wilayah kementerian agama pastinya tidak luput dari permasalahan yang terjadi terhadap kinerja pegawainya.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel telah melakukan program pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai setiap bulannya guna untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Dengan adanya sistem Tunjangan kinerja ini diharapkan para pegawai lebih rajin dan dapat meningkatkan kinerjanya, tetapi disisi lain kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang. Walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap kinerjanya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Itu artinya pegawai tersebut belum menunjukkan kinerja terbaik dalam bekerja yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai PNS.

Dugaan awal penulis, Program yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai, padahal sebagai PNS mereka diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sementara fakta di lapangan sangat kontras dengan itu. Observasi awal penulis juga menemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan seusai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam ceklok pulang. Serta tanggung jawab dari pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang baik ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan atau kepala bidangnya tidak hadir. Ini juga tentunya berkaitan dengan menyenangkan atau tidak menyenangkannya tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja (quality of work life) para pegawai. Berdasarkan hal tersebut, untuk itulah penulis tertarik melakukan penelitian terhadap pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel dengan judul *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulsel*.

TINJAUAN TEORI

TINJAUAN KINERJA

Kata remunerasi (tunjangan kinerja) menurut Oxford American Dictionary adalah payment atau reward yang berarti pembayaran, penghargaan, imbalan yang mana istilah imbalan dalam Bahasa Indonesia digunakan istilah tunjangan. Berbagai buku Management SDM yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang berasal dari terjemahan Amerika menggunakan istilah tunjangan untuk mengungkapkan istilah remunerasi. Namun Bahasa Inggris maupun Organisasi Internasional (ILO) menyebutnya Remuneration.

Tunjangan kinerja adalah Setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi tunjangan merupakan tunjangan tambahan yang bertujuan mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan (Handoko, 1994).

Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Tunjangan merupakan bagian dari tujangan (Abdurahman Fathoni, 2006). Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu tujangan langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja. Tunjangan adalah tujangan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi (Edi Sutrisno, 2009)

LINGKUNGAN KINERJA

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2006)

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien (Lewa & Subowo, 2005).

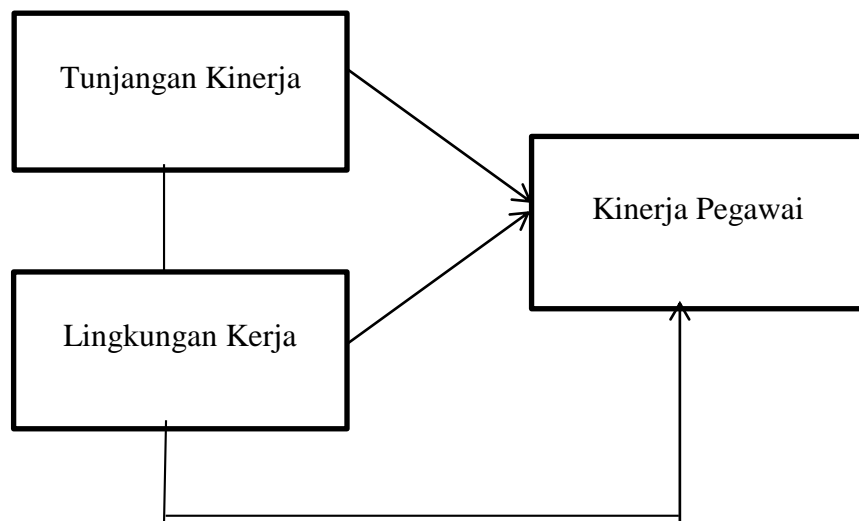
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2009). Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Yasa & Utama, 2014).

KINERJA PEGAWAI

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995). Kinerja adalah tingkat para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2008). Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2009). Berdasarkan pengertian-pengertian

kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

Kerangka pikir



Kerangka berpikir ini menjelaskan pertautan antara variabel independen dalam penelitian ini yaitu tunjangan kinerja sebagai X1 dan Lingkungan Kerja sebagai X2 terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai sebagai (Y).

METODOLOGI

Jenis Penelitian ini termasuk jenis penelitian Kuantitatif, Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan tujuan penelitian maka 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).

Populasi adalah semua subyek atau obyek sasaran penelitian (Mustami, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kanwil Kementerian Agama yang berjumlah 233 orang. Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Suharyadi, 2009). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling,

yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010). Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana n : jumlah sampel N : jumlah populasi e : batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian (Sugiyono, 2013).

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No.	Variable	rHitung	rTabel	Ket.
	Tunjangan Kinerja			
1	1	0,511	0,207	VALID
2	2	0,723	0,207	VALID
3	3	0,675	0,207	VALID
4	4	0,704	0,207	VALID
5	5	0,700	0,207	VALID
	Lingkungan Kerja			
1	1	0,521	0,207	VALID
2	2	0,725	0,207	VALID
3	3	0,692	0,207	VALID
4	4	0,823	0,207	VALID
5	5	0,731	0,207	VALID
	Kinerja pegawai			
1	1	0,675	0,207	VALID
2	2	0,832	0,207	VALID
3	3	0,783	0,207	VALID
4	4	0,792	0,207	VALID
5	5	0,662	0,207	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa r hitung > r table. Ini artinya setiap pertanyaan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	18

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa di tunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,820 diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masingmasing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance inflation factor (VIF), nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005 : 69). Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.874	3.388		3.504	.001		
	TUNJANGAN	.081	.155	.057	.524	.602	.865	1.155
	LINGKUNGAN KERJA	.340	.126	.295	2.701	.008	.865	1.155

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

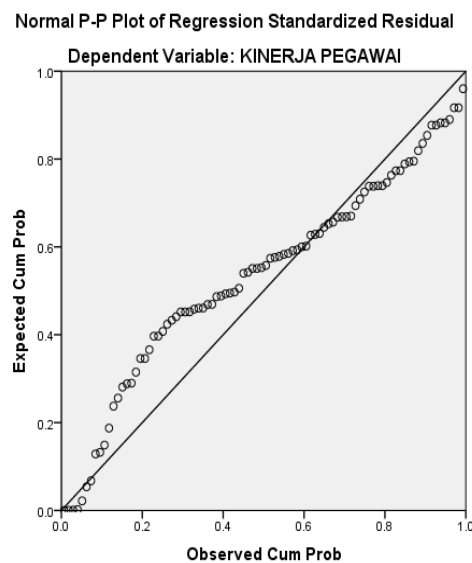
Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013).

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Output SPSS, 2019

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri.. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin Watson, jika nilai DW antara minus dua (-2) sampai dua (+2), maka dapat diartikan tidak terjadi gejala autokorelasi (Santosa, 2005: 161). Hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.320 ^a	.103	.082	3.699	1.925

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

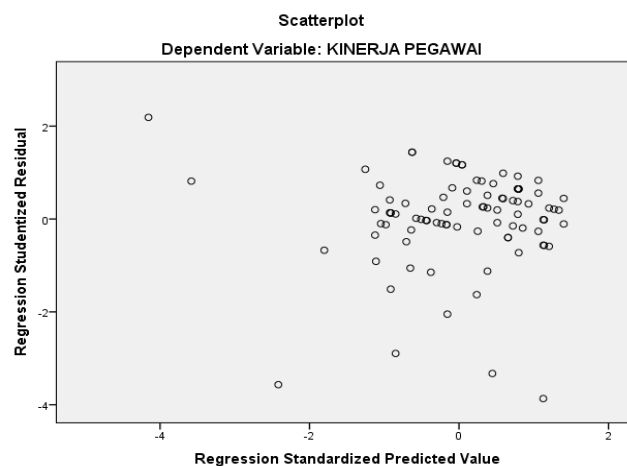
Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2019

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh sebesar 1.860 Nilai tersebut berada di antara -2 sampai 2. Jadi dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokolerasi karena tidak menyimpang dari asumsi autokolerasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2019

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya

membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagaiberikut:

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.874	3.388		3.504	.001
TUNJANGAN	.081	.155	.057	.524	.602
LINGKUNGAN KERJA	.340	.126	.295	2.701	.008

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil output SPSS 16 pada tabel 5 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 11.874 + 0.081X_1 + 0.340X_2$$

Keterangan: Y = Kinerja X1 = Tunjangan Kineja X2 = Lingkungan kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11.874 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel tunjangan kinerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja adalah sebesar 11.874.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,081, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel tunjangan kinerja (X1) mempengaruhi kinerja sebesar 0,0,81, artinya apabila setiap peningkatan variabel tunjangan kinerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,081 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,340, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,340, artinya apabila setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,440 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Hasil korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.103	.082	3.699

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sifat korelasi(R) yang ditunjukkan adalah 0,320 Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu tunjangan kinerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai kuat karena berada di interval korelasi antara 0,60 – 0,799.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.103	.082	3.699

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2019

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R²) sebesar 0,472. Hal ini berarti variabel bebas yakni tunjangan kinerja dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 47,2 % terhadap variabel terikat yakni kinerja sedangkan sisanya 52,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel tunjangan kinerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel. Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.048	2	68.024	4.972	.009 ^b
	Residual	1190.274	87	13.681		
	Total	1326.322	89			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, TUNJANGAN

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2019

Hasil perhitungan statistik uji-F pada table 8 menunjukkan nilai F hitung sebesar 4,972. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 3,10 dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan f hitung > f tabel ($4,972 > 3,10$) dengan Sig f $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel independen tunjangan kinerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji - t dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.874	3.388		3.504	.001
	TUNJANGAN	.081	.155	.057	.524	.602
	LINGKUNGAN KERJA	.340	.126	.295	2.701	.008

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2019

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.

KESIMPULAN

Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tunjangan kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki pegawai, dan sebaliknya jika tunjangan kinerja rendah maka semakin menurun pula kinerja pegawai. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika lingkungan kerja pegawai baik maka, semakin baik kinerja kerja yang dimiliki pegawai, dan sebaliknya jika lingkungan kerja pegawai tidak baik maka, semakin menurun kinerja kerja yang dimiliki pegawai.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara, 2006.
- Enterprise, Jubile. *SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2014.
- Fitri, Nur Immani dan Andre Dwijanto Witjaksono. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 2 No. 3 (2014): h. 1080-1083.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Fyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha ilmu, 2008.
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang: BP Undip, 2013
- <https://hsudiana.wordpress.com/2009/07/08/ayat-ayat-al-quran-yang-berkenaan-dengan-pekerjaan/> (20 September 2019 pukul 20.00).
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2008
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Pratek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016
- Logahan, Jerry Marcellinus. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Masri, Rasyid Abd. *Manajemen Sumber Daya Manusia (analisis hasil penelitian sosial)*. Makassar: Alauddin University Press, 2013
- Mathar, Quraisy. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Perpustakaan*. Makassar: Alauddin University Pers, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- M. Fais Sastrianegara. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.
- Rabia dan Fatima Afsheen. (2012). How to Boost Employee Performance: Investigating the influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research* 11 (10): 1455-1462.
- Ruky, Achmad S. (2001). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riandani, Wahyu. "Hubungan Pelatihan dan Tujangan dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan". *e-Journal Administrasi Bisnis*, Vol3 No. 4 (2015): h. 884.
- Rosady, Ruslan. *Metode Penelitian (Public relation dan komunikasi)*. Jakarta: Rajawali pers, 2003.
- Santosa, Purbayu Budi. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi, 2005.
- Sirajuddin, Saleh. "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAUK Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 5 No. 1 (2015): h. 122 - 123.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Widarjono, Agus. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia, 2005.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

Yasa, S. dan Utama, M. (2014). Pengaruh tujangan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 609-623