

PENGARUH TUNJANGAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARITO UTARA

Bobby Saputra¹ Weta Pebriana²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

Email: bobysaputrabyra@gmail.com¹ wetapebriana02@gmail.com²

Abstract

This study aims to examine the impact of benefits, work encouragement, and work environment conditions on employee performance. This study approach uses quantitative by combining quantitative and qualitative data analysis. The research instrument in the form of a questionnaire was distributed to 70 employees of the North Barito Regency Regional Secretariat office as participants. The analysis findings showed that the motivation variable had the highest standard beta coefficient among other independent variables, which was 0.610. In the partial T-test test, the Tcal value of 3.130 was greater than the Ttable value of 1.995, so the second hypothesis was accepted. The F test showed a Fcal value of 7.621 which was greater than Ftable 2.74, indicating a significant simultaneous influence of Allowances, Motivation, and Work Environment on employee performance. The standard beta coefficient for Allowance is 0.191, Motivation 0.610, and Work Environment 0.123. Refer to the result of the determination coefficient (R^2) 0.521. Motivation and Work Environment played a role in explaining about 52.1% of employee performance variations, while the remaining 47.9% were influenced by other infectors that were not included in the variables studied.

Keywords: Benefits, Motivation and Work Environment.

Abstrak

Studi ini memiliki tujuan untuk mengkaji dampak Tunjangan, Dorongan kerja serta kondisi lingkungan kerja terhadap performa karyawan. Pendekatan studi ini menggunakan kuantitatif dengan mengombinasikan analisis data kuantitatif dan kualitatif. Instrumen penelitian berupa kuesioner disebarkan kepada 70 pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara sebagai partisipan. Temuan analisis memperlihatkan bahwasanya variabel motivasi mempunyai koefisien beta standar tertinggi di antara variabel bebas lainnya, yaitu sebesar 0,610. Pada pengujian uji T parsial, nilai T_{hitung} sebesar 3,130 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1,995, sehingga hipotesis kedua diterima. Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} 7,621 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,74, menandakan pengaruh simultan yang signifikan dari Tunjangan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien beta standar untuk Tunjangan adalah 0,191, Motivasi 0,610, dan Lingkungan Kerja 0,123. Merujuk hasil koefisien determinasi (R^2) 0,521. Motivasi dan Lingkungan Kerja berperan dalam menjelaskan sekitar 52,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan 47,9% sisanya dipengaruhi oleh infikator lain yang tak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Kata Kunci : Tunjangan, Motivasi dan Lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia (SDM) mencakup pemanfaatan berbagai potensi yang dimiliki untuk melaksanakan tugas secara terarah demi kemajuan organisasi. Keberhasilan dalam menjalankan seluruh pekerjaan di suatu organisasi amat

mengandalkan ketersediaan tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi. Dengan keberadaan SDM yang memiliki kualitas unggul, diharapkan mampu mengambil peran penting sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengawas dalam menjalankan tugas-tugasnya. seluruh aktivitas yang berlangsung di dalam suatu organisasi atau instansi.

Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas individu, pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi. Hal ini bertujuan membentuk pegawai yang disiplin dan memiliki performa tinggi, sehingga dibutuhkan peran signifikan dari pimpinan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan analisis terhadap berbagai faktor yang memengaruhinya dengan mempertimbangkan kebutuhan mereka, termasuk penerapan motivasi kerja serta pemberian tunjangan yang layak.

Kinerja memiliki peran penting bagi seorang pegawai karena melalui penilaian kinerja, pegawai memperoleh perhatian dari atasan. Penilaian ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena evaluasi terhadap hasil kerja memberi kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, berprestasi, dan memperoleh penghargaan. Selain itu, penilaian kinerja dapat membantu mengurangi performa yang kurang optimal. merupakan pencapaian kinerja individu yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang diembannya. Suatu pekerjaan memiliki kriteria khusus yang harus dipenuhi guna mencapai tujuan, yang biasa disebut standar kerja. Salah satu elemennya adalah motivasi dalam kinerja.

Pemberdayaan kinerja bagi pegawai memiliki arti penting karena dapat membimbing sekaligus memotivasi mereka untuk bekerja dengan kinerja optimal sesuai dengan tujuan instansi. Motivasi sendiri merupakan sekumpulan alasan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Secara umum, motivasi bisa diartikan selaku progres mencerminkan energi, arah, dan komitmen individu upaya meraih tujuan. Motivasi bukanlah hal yang dapat dilihat secara langsung, melainkan dapat dikenali melalui perilaku yang tampak. Selain itu, motivasi juga menjadi faktor yang membuat seseorang merasa senang dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Pemberdayaan kerja bagi pegawai memiliki arti penting karena dapat membimbing sekaligus memotivasi mereka untuk bekerja dengan kinerja optimal sesuai dengan tujuan instansi. Motivasi sendiri merupakan sekumpulan alasan yang

mendorong seseorang untuk bertindak. Secara umum, motivasi dapat dipahami sebagai sebuah proses yang menggambarkan tingkat energi, fokus, dan tekad seseorang dalam berusaha meraih sasaran yang diinginkan. Motivasi bukanlah hal yang dapat dilihat secara langsung, melainkan dapat dikenali melalui perilaku yang tampak. Selain itu, motivasi juga menjadi faktor yang membuat seseorang merasa senang dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja sering dimaknai merupakan pencapaian seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha individu saat menjalankan embanan tugas, mencakup kualitas, kuantitas, serta keandalan hasil pekerjaannya. Pegawai dengan kinerja tinggi cenderung mampu menghasilkan pekerjaan yang baik, sehingga diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, jika pegawai memiliki kinerja rendah, hal tersebut menghambat pencapaian hasil yang optimal. Salah satu upaya untuk mendorong peningkatan kinerja adalah melalui pemberian tunjangan kinerja dan kompensasi, yang tidak terbatas pada promosi jabatan. Pegawai yang mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan mengatur kembali tugasnya sehingga memiliki lebih banyak pilihan dan wewenang dalam pelaksanaan kerja, berpotensi meningkatkan kinerjanya. Sementara itu, pemberian tunjangan bagi pegawai dengan prestasi rendah juga dapat menjadi langkah untuk memacu kinerja. Namun, pada beberapa kasus, tunjangan kerja yang diterima tidak selalu berdampak signifikan terhadap hasil kerja, khususnya bagi pegawai yang sering menunda penyelesaian tugas.

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:191), tunjangan sebagai bentuk kompensasi biasanya tidak terkait langsung dengan kinerja kerja. Sebaliknya, tunjangan lebih banyak berhubungan dengan upaya meningkatkan kesejahteraan serta menciptakan kondisi bekerja yang diperhatikan oleh atasan. Sementara itu, tunjangan kinerja merupakan pendapatan tambahan di luar gaji yang diberikan kepada pegawai aktif, berdasarkan tingkat kompetensi dan pencapaian kinerjanya.

Selain tunjangan, motivasi dalam hal lain menjadi indikator giatnya pegawai.

Berdasarkan Sutrisno (2013:109), motivasi adalah apa yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Karena itu, motivasi sering dipahami menjadi penggerak kartakter. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami tindakan atau kegiatan secara sadar.

Menurut Handoko (2002), Lingkungan kerja terdiri dari berbagai alat, fasilitas, dan kondisi fisik yang mengelilingi pegawai saat melaksanakan tugasnya saat bekerja. Sementara itu, Darmadi (2020:242) mengungkapkan lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di kisaran pegawai dalam pelaksanaan jobdesk mereka, termasuk fasilitas seperti AC, pencahayaan yang cukup, serta berbagai sarana pendukung lainnya.

Sembiring (2020:15) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian kerja yang berkualitas serta kemampuan individu dalam instansi untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai beban atau tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Menurut Esthi dan Marwah (2020:133), kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Peneliti memilih melakukan penelitian di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara karena ingin mengetahui sejauh mana tunjangan, motivasi, dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Merujuk pada uraian latar belakang tersebut, peneliti berminat mengangkat permasalahan ini sebagai topik penelitian dengan judul “Pengaruh Tunjangan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara”.

KAJIAN LITERATUR

Tunjangan

Pemberian tunjangan oleh suatu instansi menjadi merupakan faktor pegawai untuk tetap bertahan bekerja atau berpindah ke instansi lain yang menawarkan kompensasi lebih tinggi. Selain itu, tunjangan juga berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Gaol (2014: 310) menyimpulkan bahwa Tunjangan merupakan bentuk kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, yang diterima pegawai secara tidak langsung sebagai dukungan untuk keberlanjutan pekerjaan mereka di instansi. Yoder dalam Hasibuan (2013:186) menjelaskan bahwa tunjangan dapat dipandang sebagai fasilitas kesejahteraan berupa bantuan tambahan bagi pegawai. Bentuknya dapat meliputi pembayaran bagi pegawai yang sakit, bantuan tabungan, pembagian saham, asuransi, biaya perawatan di rumah sakit, hingga dana pensiun.

Oleh karena itu, tunjangan dapat diartikan sebagai kompensasi tidak langsung berupa program bantuan yang diberikan instansi kepada pegawai sebagai bagian dari keanggotaan mereka di instansi tersebut.

Dimensi Tunjangan

Maruli (2011:26) mengemukakan bahwa tunjangan memiliki beberapa dimensi, yaitu:

- a. Mendorong semangat kerja pegawai
Kompensasi diberikan dengan tujuan meningkatkan motivasi pegawai agar lebih giat bekerja demi memenuhi kebutuhan mereka.
- b. Menegakkan prinsip keadilan
Penghargaan tidak akan efektif dalam memacu motivasi kerja apabila pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Rasa keadilan penting untuk membangun loyalitas pegawai dan memberikan kepuasan kerja.
- c. Ragam bentuk tunjangan
Tunjangan dapat disalurkan dalam bentuk uang maupun barang. Namun, yang tidak kalah penting adalah bagaimana mekanisme pemberiannya dirancang agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator Tunjangan

Najoan dkk (2018) menyatakan bahwa indikator pemberian tunjangan meliputi hal-hal berikut:

1. Pemberian tunjangan dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Tunjangan yang diberikan berkontribusi pada peningkatan pendapatan pegawai.
3. Penyaluran tunjangan dilakukan tepat waktu.
4. Besaran tunjangan mampu membantu memenuhi kebutuhan pegawai.
5. Pemberian tunjangan disesuaikan dengan tingkat kedisiplinan pegawai.

Motivasi

Fahmi (2012:143) mendefinisikan motivasi sebagai aktivitas perilaku yang dilakukan seseorang Dalam rangka memenuhi keinginan yang diharapkan, motivasi berperan sebagai dorongan psikologis yang menginisiasi perilaku individu berdasarkan keperluan harus dipenuhi. Sementara itu, Basrowi (2014:65) menjelaskan bahwa motivasi mencakup adanya keinginan yang mampu mengaktifkan, mendorong, mengarahkan, dan menyalurkan sikap serta perilaku individu.

Sutrisno (2010:109) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk melaksanakan suatu tindakan, sehingga sering dipandang sebagai penggerak perilaku individu. setiap teori motivasi berupaya menggambarkan hakikat manusia serta potensi yang dapat mereka capai. Karena itu, teori motivasi mengandung sudut pandang khusus tentang perilaku manusia. Isi teori ini membantu kita memahami dinamika keterlibatan dalam lingkungan organisasi, dengan menggambarkan interaksi antara manajer dan pegawai dalam kegiatan sehari-hari. Selain itu, teori motivasi juga berperan sebagai panduan bagi manajer dan pegawai dalam menyelesaikan berbagai problem. Oleh karena itu, para manajer dan pakar manajemen terus mengembangkan berbagai teori motivasi yaitu sebagai berikut.

1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan berlandaskan pada pendekatan yang menitikberatkan pada kebutuhan dan rasa puas individu, yang menjadi pendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Fokus teori ini adalah pada aspek-aspek internal individu yang memotivasi, mengarahkan, mempertahankan, atau menghentikan

perilakunya. Tujuan utamanya adalah mencari jawaban atas pertanyaan mengenai kebutuhan apa yang dapat terpenuhi sehingga memicu semangat kerja seseorang.

2. Teori Motivasi

Sutrisno (2009:140-144) menjelaskan bahwa teori proses berbeda dengan teori kebutuhan yang telah dibahas sebelumnya. Teori ini menitikberatkan pada mekanisme terjadinya motivasi. Jika ditelaah lebih dalam, teori ini menggambarkan hubungan sebab-akibat antara upaya yang dilakukan seseorang dengan hasil yang diperoleh. Kinerja yang baik pada saat ini akan menghasilkan pencapaian yang lebih baik di masa mendatang. Dengan demikian, hasil yang diraih hari ini merupakan cerminan dari aktivitas yang dilakukan pada hari sebelumnya.

Dimensi Motivasi

Riset ini mengadopsi Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) yang diperkenalkan oleh Clayton Alderfer. Menurut Mangkunegara (2009:98), teori tersebut membagi kebutuhan manusia menjadi tiga jenis, yakni:

1. Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan ini berkaitan terhadap aspek fisik yang menunjang keberlangsungan hidup pegawai, seperti kebutuhan minum, makan, menghirup udara segar, memperoleh gaji, serta rasa aman dalam lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan Menurut teori Hierarki Maslow, kebutuhan ini sepadan dengan kebutuhan dasar fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.

2. Kebutuhan Hubungan Sosial

Kebutuhan ini mencakup aspek hubungan antarpribadi, yakni rasa puas yang diperoleh melalui interaksi di lingkungan kerja. Dalam kaitannya terhadap teori Hierarki Maslow, kebutuhan ini sejalan dengan kebutuhan sosial atau kebutuhan akan hubungan sosial.

3. Kebutuhan Pertumbuhan

Keperluan ini berkaitan dengan upaya pengembangan diri serta peningkatan

kualitas pribadi, yang meliputi kemampuan dan keterampilan pegawai. Dalam perspektif teori Hierarki Maslow, kebutuhan tersebut sejalan dengan kebutuhan akan penghargaan serta aktualisasi diri.

Indikator-indikator Motivasi

Sebagaimana dinyatakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al. (2013:5):

sebagai berikut:

1. Komitmen Pribadi: Memiliki kesungguhan dan kepedulian yang tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kualitas Hasil Kerja: Menyelesaikan pekerjaan dengan performa yang optimal dan memenuhi standar yang ditetapkan.
3. Kesempatan Berkembang: Harapan untuk memperoleh imbalan yang layak sesuai beban dan jenis pekerjaan.
4. Apresiasi atas Kinerja: Keinginan menerima penghargaan atau imbalan lebih besar dari biasanya atas pencapaian kinerja.
5. Pekerjaan yang Menstimulasi: Keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan dalam bidang tugasnya secara mendalam.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) mengartikan lingkungan kerja kesemua fasilitas, peralatan, perlengkapan yang dipakai, di sekitar area kerja, cara kerja yang dijalankan, serta pengorganisasian tugas baik secara personal maupun dalam tim. Dengan kata lain, seluruh perlengkapan yang dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan, beserta metode yang digunakan—termasuk papan kanan—merupakan bagian dari lingkungan kerja.

Hartono (2017:10) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan sikon wadah bekerja yang ideal, mencakup aspek fisik maupun nonfisik, yang mampu menciptakan rasa nyaman, aman, tenteram, betah, dan perasaan positif lainnya. Enny (2019:56) mengemukakan Lingkungan kerja meliputi semua aspek fisik dan nonfisik di sekitar

karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan mereka dalam kinerja yang optimal.

Budiasa (2021:39) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi semua unsur yang berada di sekitar karyawan saat melaksanakan tugasnya, baik yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap diri dan hasil kerjanya. Sementara itu, Kamaroellah (2014:22) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi tempat pegawai bekerja, yang meliputi aspek fisik dan nonfisik.

Budiasa (2021:39) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pegawai saat menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, Kamaroellah (2014:22) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi tempat pegawai bekerja, yang meliputi aspek fisik dan nonfisik.

Dimensi Lingkungan kerja

1. *Optimism*—Membina kreativitas dan Inovasi

Pada dimensi ini, pegawai terdorong untuk mencoba berbagai pendekatan baru dalam bekerja. Mereka juga mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta melihat peluang yang mungkin terjadi di masa depan. Sikap optimis menjadi faktor penting, terutama pada pekerjaan yang menuntut kreativitas dan inovasi. Optimisme berperan dalam membentuk kebiasaan pegawai untuk memandang gambaran secara menyeluruh, mengeksplorasi ide-ide baru, bersikap lebih terbuka terhadap rekan satu tim, berani mengambil risiko, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang berat.

Mengembangkan sikap optimis di lingkungan kerja dapat dilakukan dengan memberi kebebasan kepada pegawai untuk menentukan lokasi serta cara mereka bekerja, menyediakan ruang kerja yang sesuai dengan karakter masing-masing individu, memberikan fasilitas dan biaya yang mendukung kenyamanan pegawai, serta menciptakan sistem transparansi agar terjalin rasa saling percaya di antara rekan kerja.

2. *Mindfulness*—Keterlibatan penuh pegawai

Pegawai memerlukan lingkungan kerja yang mampu menunjang keterampilan dan kapasitas mereka agar dapat berpartisipasi secara maksimal dalam menyelesaikan tugas harian. Untuk mencapai hal tersebut, dapat dibuat ruang kerja yang memudahkan interaksi antarpegawai tanpa banyak gangguan, sekaligus menyediakan area yang menenangkan melalui desain dan atmosfer ruangan yang mendukung fokus.

3. *Authenticity*–Menghasilkan ide yang original

Untuk mewujudkan dimensi lingkungan kerja ini, penerapannya dapat dilakukan dengan menciptakan ruang kerja yang memungkinkan setiap individu merasa leluasa untuk mengungkapkan serta berbagi gagasan, menghadirkan suasana kerja yang hangat layaknya di rumah dan tidak terlalu kaku, serta membantu pegawai terhubung lebih mudah dengan nilai-nilai pribadi maupun nilai yang diusung oleh merek atau organisasi.

4. *Belonging*–Terkoneksi dengan semua individu dalam tim

Guna merealisasikan dimensi lingkungan kerja ini, dapat dirancang area kerja yang ramah bagi pengunjung dari luar, menyediakan fasilitas bagi pegawai yang bekerja secara mobile maupun yang rutin hadir di kantor, dilengkapi teknologi untuk mendukung kelancaran kinerja individu, serta menyediakan ruang bagi interaksi informal antar rekan kerja.

5. *Meaning*–Memiliki tujuan dalam bekerja
Agar tercipta karyawan yang memiliki orientasi dan makna dalam bekerja, diperlukan pengembangan lingkungan kerja yang memanfaatkan teknologi guna menghadirkan informasi secara langsung (real-time) serta membangun ekosistem kerja yang memberikan kebebasan pilihan dan memberdayakan pegawai, baik saat bekerja secara kolaboratif maupun secara mandiri.

6. *Vitality*–Bersikap selalu siap

Untuk membentuk dimensi lingkungan kerja ini, dapat dilakukan dengan menyediakan ruang kerja yang merangsang panca indera, menghadirkan kursi dan meja ergonomis yang mudah

disesuaikan, menawarkan pilihan makanan dan minuman bergizi, memaksimalkan pencahayaan alami dari sinar matahari, serta menyediakan area untuk aktivitas fisik guna mendukung kesehatan tubuh.

Indikator Lingkungan kerja

Untuk memastikan suatu kondisi benar-benar terjadi, diperlukan tolok ukur berupa ciri atau gejala yang dapat diamati secara langsung, tak terkecuali dalam aspek lingkungan kerja. Tolok ukur ini memiliki peran penting dalam proses evaluasi, seperti menilai apakah lingkungan kerja telah terselenggara dengan optimal serta mampu memberikan pengaruh yang baik bagi para pegawai. Berdasarkan pendapat Afandi (2018, hlm. 18), indikator lingkungan kerja meliputi hal-hal berikut.

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela Tempat Kerja
3. Tata Warna
4. Dekorasi
5. Bunyi Musik
6. Suhu Udara
7. kelembapan Udara

Kinerja Pegawai

Berdasarkan pandangan Moeheriono (2012:95), sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan dapat dicapai untuk mencapai tujuan, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dimaksud telah dirumuskan dalam rencana strategis. Sementara itu, Rivai (2013:604) menjelaskan bahwa kinerja merupakan istilah umum yang mengacu pada keseluruhan atau sebagian aktivitas yang dilakukan organisasi dalam periode tertentu, dengan mengacu pada standar tertentu, seperti proyeksi biaya dari periode sebelumnya, tingkat efisiensi, tanggung jawab, atau akuntabilitas manajemen, dan faktor sejenis lainnya.

Harold D. Stolovitch dan Erica J. Keeps (1992) menyebutkan bahwa kinerja adalah sekumpulan capaian yang dihasilkan, berkaitan dengan proses meraih dan melaksanakan suatu pekerjaan sesuai permintaan yang ada.

Sedangkan James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly (1994) menjelaskan bahwa kinerja merupakan taraf kemampuan seseorang dalam memenuhi target yang ditetapkan sebelumnya.

Dimensi Kinerja Pegawai

1. Mutu hasil kerja
Mutu menjadi syarat penting bagi suatu lembaga agar mampu bertahan di tengah persaingan. Hasil kerja yang optimal mencerminkan kualitas pengelolaan produk maupun layanan di dalam lembaga tersebut.
2. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
Menunjukkan sejauh mana target yang sudah ditentukan dapat tercapai, sekaligus memperlihatkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk meraih sasaran yang telah direncanakan.
3. Pengelolaan waktu kerja
Menggambarkan pemanfaatan waktu secara efektif dan efisien pada seluruh tingkat manajemen. Aspek ini menjadi acuan bagi pegawai dalam menuntaskan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kemampuan bekerja sama
Menjadi faktor penting bagi keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Kerja sama yang solid akan menumbuhkan rasa saling percaya di antara pihak-pihak yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan organisasi.

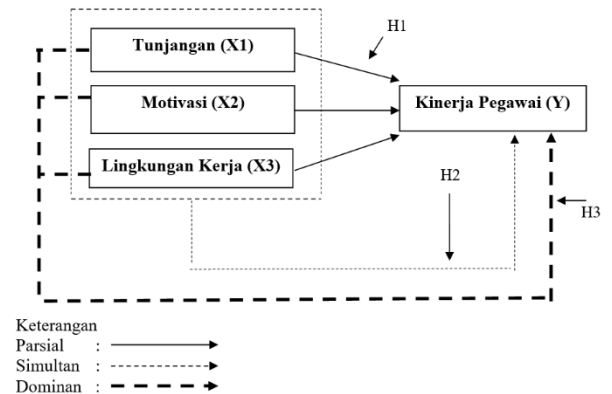
Indikator Kinerja

Berdasarkan pendapat Robbins (2016:260), indikator kinerja berfungsi sebagai sarana untuk menilai sejauh mana pegawai mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan. Adapun ukuran yang digunakan antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu

4. Efektifitas
5. Kemandirian.

Kerangka Pikir



Berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya, maka hipotesis dapat:

- H1: Tunjangan, Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.
- H2: Tunjangan, Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.
- H3: Adanya pengaruh variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 76, Muara Teweh, Barito Utara, Kalimantan Tengah, dengan nomor telepon (0519) 21011, 21120 dan fax 22432. Subjek dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang bekerja di

kantor tersebut, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai honorer.

Populasi

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini mencakup seluruh staf yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara, dengan total jumlah mencapai 226 individu.

Sampel

Metode pengambilan Metode Isaac dan Michael digunakan untuk menghitung jumlah sampel penelitian yang tepat. Dari populasi tersebut, penelitian ini melibatkan 70 responden yang merupakan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara sebagai sampel penelitian.

Definisi Operasional Variabel

1. Independen Variabel

Variabel bebas adalah faktor-faktor yang dapat memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen, baik pengaruhnya bersifat positif maupun negatif (Ferdinand, 2006:26). Pada penelitian ini, variabel bebas yang dianalisis mencakup dampak

dari Tunjangan, Motivasi, serta Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara (X). Variabel bebas tersebut dirinci menjadi tiga komponen utama, yaitu Tunjangan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

2. Dependent Variabel

Variabel dependen, atau yang sering disebut variabel terikat, adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh perubahan pada variabel lain sehingga bersifat dinamis. Variabel ini juga dikenal sebagai variabel respons dan biasanya dilambangkan dengan huruf Y. Dalam studi ini, variabel dependen yang menjadi fokus adalah Kinerja Pegawai (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang menyajikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden guna diisi sesuai dengan jawaban mereka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Autokorelasi Durbin Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,722 ^a	,521	,453	2,255	2,113

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 1 di atas, nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 2,113. Dengan menggunakan jumlah variabel (K) sebanyak 3 dan jumlah sampel (N) sebanyak 70 pada tingkat signifikansi 5%, nilai DU yang diperoleh dari tabel Durbin-Watson adalah 1,7028. Karena nilai Durbin-Watson berada di antara DU dan 4 minus DU ($1,7028 < 2,113 < 2,2972$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya autokorelasi dalam data tersebut.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Afidatul Umroh (2019) yang menegaskan pentingnya kompetensi pedagogik bagi seorang guru. Hal ini juga didukung oleh penelitian Khusni Tamimudin (2021) yang menyatakan bahwa ketidakmampuan guru dalam memenuhi standar kompetensi akan menyebabkan kegagalan dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 2
Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,801	5,120		1,719	,100		
	TUNJANGAN	-,191	,167	-,193	-1,143	,266	,799	1,252
	MOTIVASI	,610	,195	,589	3,130	,005	,644	1,554
	LINGKUNGAN KERJA	,123	,161	,146	,763	,454	,627	1,594

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari hasil analisis yang tercantum pada tabel 2, terlihat bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel motivasi melebihi nilai T_{tabel} ($3,130 >$

$1,995$) dengan nilai signifikansi di bawah $0,05$, yang berarti $0,005$.

Tabel 3
Uji Signifikan Simultan (uji-f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116,214	3	38,738	7,621	,001 ^b
	Residual	106,746	21	5,083		
	Total	222,960	24			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Berdasarkan tabel tersebut, nilai F_{hitung} sebesar $7,621$ lebih besar dibandingkan F_{tabel} yang bernilai $2,74$, dengan tingkat signifikansi $0,001$ yang berada di bawah $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel

Tunjangan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,722 ^a	,521	,453	2,255	2,113

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

1. Nilai R Square yang diperoleh adalah $0,521$ atau $52,1\%$, sementara sisanya sebesar $47,9\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tunjangan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.
2. Standard Error of Estimate (Standar Deviasi) digunakan untuk mengukur

- sebaran nilai prediksi. Dalam penelitian ini, nilai standar deviasi sebesar $2,255$, dimana semakin kecil nilai ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin baik.
3. Nilai R sebesar $0,722$ atau $72,2\%$ mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antara variabel Tunjangan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel motivasi memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara, dengan nilai T_{hitung} yang melebihi T_{tabel} ($3,130 > 1,995$) serta nilai signifikansi di bawah 0,05, yaitu sebesar 0,005.
2. Secara bersama-sama, variabel Tunjangan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Utara, dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($7,621 > 2,74$) dan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.
3. Koefisien korelasi 0,722 atau 72,2% menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Tunjangan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai di Sekda Kabupaten Barito Utara.

Saran

1. Disarankan untuk Sekretariat Daerah untuk lebih mengoptimalkan motivasi dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Sekretariat Daerah sebaiknya meningkatkan besaran tunjangan pegawai guna mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.
3. Dianjurkan bagi Sekretariat Daerah untuk memperkuat pemberian tunjangan dan motivasi agar pegawai semakin termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan hasil kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agoes Kamaroellah, 2014, Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja), Surabaya: Pustaka Radja
- Agus Santoso. (2010). Studi Deskriptif Effect Size Penelitian-Penelitian Di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. Jurnal Penelitian.
- Anthony, Kacmar, Parrewe. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Cascio (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Creswell, John W. 2012. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma.
- Edwin Flippo, 1976. Personnel Management, Mc Graw-Hill International Book Comp, Singapore, 1st edition.
- Edy Sutrisno, M.SI. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga , Jakarta : kencana.
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajem`en Press.
- Erbasi, A., & Arat, T. (2012). The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Pegawai : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. Forum Ekonomi,

- Gaol, C. H. R., & Jimmy, L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta
- Handoko. T.H., 2009,” *Manajemen Edisi 2*”. BPFE, Yogyakarta
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- Hartono, Arif. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel Motivasi sebagai intervening*. *Jurnal Pasca Sarjana*. 2(4) Tahun 2017. Hal 1-10
- Indriani, YH, 2021, *Membuat Kompos Secara Kilat*, 5 Mei 2023, Penebar Swadaya, Jakarta, (<https://play.google.com>)
- Isaac, S. & Michael, W. B. (1981). *Handbook in research and evaluation*, 2nd Edition, Diego, California: Edit Publishers, S.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nachrowi, Djalal Nachrowi, Hardius Usman. 2006. *“Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan”*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi: Dari Teori Ke Praktik*, Edisi 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*, Penerbit Gaya Media
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran & Bougie, (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition*. United States of America : Wiley
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sinarmas Medan*. Jurakunman,
- Siagian, S. P. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif – Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ulrich, D., & Lake, D., 1990, *Organizational Capability: Competing From the Inside Out*, New York: Wiley
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

PROFIL PENULIS

Boby Saputra, Dosen STIE Muara Teweh
 Jln. Berlian No. 55 Kecamatan Teweh Tengah
 Muara Teweh
 Weta Pebriana, Mahasiswa STIE Muara
 Teweh
 Jln. Brigjen Katamso KM.02 Rt.2A
 Email : wetapebriana02@gmail.com