

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam proses mendapatkan sampel penelitian dilakukan penyebaran kuesioner pada tanggal 27 Desember 2022 sampai dengan 26 Januari 2023 sebanyak 77 kuesioner. Berikut distribusi tingkat respon penelitian ini :

**Tabel 4.1.1.1
Penyebaran Kuesioner Penelitian**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Distribusi Kuesioner	77	100%
Kuesioner Tidak Kembali	10	13%
Kuesioner Yang Tidak Dapat Digunakan	5	6,5%
Kuesioner Yang Diolah	62	80,5%
N Sampel = 62		
Responden Rate = $(62/77) \times 100\% = 80,5\%$		

Sumber : data penelitian diolah, 2023

Dari 77 kuesioner terdapat 10 kuesioner tidak kembali dan 5 kuesioner tidak dapat digunakan, sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 62 kuesioner. Tingkat respon rate adalah sebesar $(62/77) \times 100\% = 80,5\%$. Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1.1.2
Profil Responden**

Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	30	48,4%
Perempuan	32	51,6%
Pendidikan		
S1	20	32,2%
S2	3	4,9%
S3	0	0%
Diploma	39	62,9%
Usia		

<25 Tahun	13	21%
26 - 30 Tahun	32	51,6%
31 - 45 Tahun	15	24,2%
>45 Tahun	2	3,2%
Lama Bekerja		
<1 Tahun	0	0%
1 – 3 Tahun	14	22,5%
3 – 5 Tahun	16	25,8%
>5 Tahun	32	51,7%

Sumber : Data Primer (diolah, 2023)

Pada tabel profil responden, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan kategori jenis kelaminnya, memperlihatkan jumlah responden laki-laki sebanyak 48,4% responden dan jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 51,6% responden. Hasil ini menggambarkan bahwa responden sebagai pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua lebih di dominasi oleh kaum perempuan.
2. Berdasarkan kategori pendidikan, terlihat responden di dominasi oleh Pendidikan Diploma yang berjumlah sebanyak 62,9%, responden yang berpendidikan S1 berjumlah 32,2% responden, dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 4,9% responden.
3. Berdasarkan kategori usia, terlihat responden yang berumur <25 tahun sebanyak 21% responden, kemudian responden umur 26-30 tahun sangat mendominasi yaitu sebanyak 51,6% responden, lalu responden umur 31-45 tahun sebanyak 24,2% responden, dan yang terakhir responden umur >45 tahun hanya 3,2% responden.
4. Berdasarkan kategori lama bekerja, responden yang memiliki masa bekerja 1-3 tahun berjumlah 22,5% responden, kemudian responden yang memiliki masa bekerja 3-5 tahun berjumlah sama yaitu 25,8% responden, dan yang terakhir terdapat persentase 51,7% yang di dominasi oleh responden dengan masa bekerja >5 tahun.

4.1.2 Uji Kelayakan Kuesioner

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel diuji tingkat validitasnya dan mengeksekusi item pertanyaan yang dianggap tidak valid. Nilai uji validitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.2.1

Hasil Perhitungan Validitas Pada Seluruh Item Pertanyaan

Variabel	Kode	Nilai Validitas	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai	KP1	0,738	0,254	Valid
	KP2	0,778	0,254	Valid
	KP3	0,816	0,254	Valid
	KP4	0,751	0,254	Valid
	KP5	0,834	0,254	Valid
	KP6	0,695	0,254	Valid
Tunjangan Kinerja	TK1	0,758	0,254	Valid
	TK2	0,851	0,254	Valid
	TK3	0,829	0,254	Valid
	TK4	0,738	0,254	Valid
	TK5	0,639	0,254	Valid
	TK6	0,676	0,254	Valid
	TK7	0,863	0,254	Valid
	TK8	0,800	0,254	Valid
	TK9	0,791	0,254	Valid
	TK10	0,741	0,254	Valid
	TK11	0,699	0,254	Valid
	TK12	0,805	0,254	Valid
	TK13	0,713	0,254	Valid
	TK14	0,406	0,254	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,839	0,254	Valid
	LK2	0,673	0,254	Valid
	LK3	0,850	0,254	Valid
	LK4	0,677	0,254	Valid
	LK5	0,764	0,254	Valid
	LK6	0,626	0,254	Valid

	LK7	0,876	0,254	Valid
	LK8	0,861	0,254	Valid
	LK9	0,852	0,254	Valid
	LK10	0,898	0,254	Valid
	LK11	0,864	0,254	Valid
	LK12	0,703	0,254	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,672	0,254	Valid
	MK2	0,635	0,254	Valid
	MK3	0,776	0,254	Valid
	MK4	0,842	0,254	Valid
	MK5	0,719	0,254	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,730	0,254	Valid
	DK2	0,766	0,254	Valid
	DK3	0,793	0,254	Valid
	DK4	0,683	0,254	Valid
	DK5	0,637	0,254	Valid

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS, Nilai Uji Validitas yang diperoleh dinyatakan keseluruhannya memiliki tingkat validitas yang baik, karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,254) pada $N = 62$ dan taraf signifikan 95%, serta tingkat kesalahan ($\sigma = 5\%$)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1.2.2

Hasil Perhitungan Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (KP)	0,852	0,60	Reliabel
Tunjangan Kinerja (TK)	0,925	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,941	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,773	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,768	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.1.2.2 menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan menghasilkan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.2.1
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP	62	3,00	5,00	4,6452	,60318
TK	62	2,00	5,00	4,6129	,58267
LK	62	2,00	5,00	4,5645	,59011
MK	62	2,00	5,00	4,7097	,55477
DK	62	4,00	5,00	4,7581	,43175
Valid N (listwise)	62				

Tabel 4.2.1 menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan sampel (N) sebanyak 62 responden. Hasil menunjukkan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5. Dengan nilai rata rata yang diperoleh pada variabel ini 4,64, artinya responden rata – rata setuju dengan semua pertanyaan tentang kinerja pegawai, dengan standar deviasi sebesar 0,603. Sedangkan variabel Tunjangan Kinerja (X1) menunjukkan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5. Dengan nilai rata rata yang diperoleh pada variabel ini 4,61, artinya responden rata – rata setuju dengan semua pertanyaan tentang tunjangan kinerja, dengan standar deviasi sebesar 0,582. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5. Dengan nilai rata – rata yang diperoleh pada variabel ini 4,56, artinya responden rata – rata setuju dengan semua pertanyaan

tentang lingkungan kerja, dengan standar deviasi sebesar 0,590. Sedangkan variabel Motivasi Kerja (X3) menunjukkan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5. Dengan nilai rata – rata yang diperoleh pada variabel ini 4,70, artinya responden rata – rata setuju dengan semua pertanyaan tentang motivasi kerja, dengan standar deviasi sebesar 0,554. Kemudian variabel Disiplin Kerja (X4) menunjukkan nilai minimum 4 dan nilai maksimum 5. Dengan nilai rata – rata yang diperoleh pada variabel ini 4,75, artinya responden rata – rata setuju dengan semua pertanyaan tentang disiplin kerja, dengan standar deviasi sebesar 0,431.

Dari hasil uji statistik deskriptif pada variabel – variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai rata-rata, artinya bahwa data variabel penelitian mengindikasikan hasil yang baik, hal tersebut dikarenakan *standart deviation* yang mencerminkan penyimpangan dari data.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model penelitian variabel terdistribusi secara normal atau tidak. Variabel yang terdistribusi normal yaitu jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggungjawabkan. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian *One-sample Kolmogorov Smirnov Test Unstandardized*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3.1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,76326626
	Absolute	,224
Most Extreme Differences	Positive	,108
	Negative	-,224
Kolmogorov-Smirnov Z		1,767
Asymp. Sig. (2-tailed)		,054

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.3.1 menunjukkan bahwa nilai sig kolmogorov-Smirnov variabel menunjukkan lebih besar ($>$) $\alpha = 0,05$, hal ini berarti data yang digunakan terdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Penghitungan menggunakan metode *Glejser*. Apabila nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3.2
Hasil Uji Heteroskedastiditas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,158	2,303		-,503	,617
1 Tunjangan Kinerja	-,011	,054	-,053	-,205	,839
Lingkungan Kerja	-,063	,066	-,286	-,955	,344
Motivasi Kerja	,139	,143	,234	,967	,338
Disiplin Kerja	,147	,132	,202	1,112	,271

a. Dependent Variable: ARES

Dari perhitungan tersebut menunjukkan variabel TK > 0,05 (0,839 > 0,05). Variabel LK > 0,05 (0,344 > 0,05). Variabel MK > 0,05 (0,338 > 0,05). Dan variabel DK > 0,05 (0,271 > 0,05). Jadi secara keseluruhan nilai (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3.3.1
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,686 ^a	,471	,433	1,82409	2,414

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel Durbin Watson diperoleh nilai $dL = 1,4896$ dan $dU = 1,6918$, hal ini menunjukkan nilai Durbin Watson sebagai berikut :

Tabel 4.3.3.2

Hasil Analisis Autokorelasi

Keterangan	Hasil Angka	Sesuai/Tidak sesuai
$d < dL$	$2,414 < 1,4896$	Tidak Sesuai
$d > dL$	$2,414 > 1,4896$	Sesuai
$dL \leq d \leq dU$	$1,4896 \leq 2,414 \leq 1,6918$	Tidak Sesuai
$d > 4 - dL$	$2,414 > 2,510$	Tidak Sesuai
$d < 4 - dU$	$2,414 < 2,308$	Tidak Sesuai
$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$	$2,308 \leq 2,414 \leq 2,510$	Sesuai
$dL < (4 - d) < dU$	$1,4896 < 1,586 < 1,6918$	Sesuai

Dari hasil tabel diatas, diperoleh kesimpulan bahwa nilai yang sesuai dan terhindar dari uji autokorelasi yaitu $D > DL$ dimana $2,414 > 1,489$, yang artinya bahwa tidak ada autokorelasi yang bersifat positive.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Koefisien Determinasi

Pada pengujian ini dihitung besarnya koefisien determinasi (R^2) yang merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen . Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Hasil uji autokoelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4.1

Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,686 ^a	,471	,433	1,82409	2,414

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.4.1 diatas, dapat diartikan bahwa nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,471 yang berarti bahwa 47,1% kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua, dipengaruhi oleh tunjangan kinerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pada pengujian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 5%. Hal ini menunjukkan jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka model pengujian ini layak digunakan dan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model pengujian ini tidak layak digunakan. Berikut ini hasil pengujian kelayakan model dengan statistik F dalam penelitian ini :

Tabel 4.4.2

Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,538	4	42,134	12,663	,000 ^b
	Residual	189,656	57	3,327		
	Total	358,194	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja

Berdasarkan hasil tabel 4.4.2 dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan melihat tingkat signifikansi tersebut, maka model ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua. Dengan demikian, persamaan model ini bersifat layak digunakan.

4.4.3 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T digunakan untuk menjawab hipotesis yang disampaikan pada penelitian.

Berikut ini hasil pengujian uji hipotesis :

Tabel 4.4.3
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,709	3,337		3,509	,001
1					
Tunjangan Kinerja	,294	,079	,719	3,735	,000
Lingkungan Kerja	,047	,096	,111	,495	,623
Motivasi Kerja	-,146	,208	-,127	-,701	,486
Disiplin Kerja	-,096	,192	-,068	-,499	,620

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.4.3 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,709 + 0,294TK + 0,047LK - 0,146MK - 0,096DK + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X3 = Motivasi Kerja

X1 = Tunjangan Kinerja

X4 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

ϵ = Error

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Hipotesis Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pada tabel 4.4.3 dapat menjawab hipotesis 1, yaitu bahwasannya Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian ini dilakukan menggunakan Uji T pada tingkat keyakinan 95% atau α sebesar 0,05. Apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($t_h > t_t$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya apabila t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($t_h < t_t$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan tingkat signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya jika tingkat signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari tabel 4.4.3 terlihat bahwa t-hitung $>$ t-tabel ($3,735 > 2,000$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pada tabel 4.4.3 tidak dapat menjawab hipotesis 2, yaitu bahwasannya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian ini dilakukan menggunakan Uji T pada tingkat keyakinan 95% atau α sebesar 0,05. Apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($t_h > t_t$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya apabila t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($t_h < t_t$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan tingkat signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya jika tingkat signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari tabel 4.4.3 terlihat bahwa t-hitung $<$ t-tabel ($0,495 < 2,000$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,623 > 0,05$. Dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.3 Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pada tabel 4.4.3 tidak dapat menjawab hipotesis 3, yaitu bahwasannya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian ini dilakukan menggunakan Uji T pada tingkat keyakinan 95% atau α sebesar 0,05. Apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($t_h > t_t$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya apabila t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($t_h < t_t$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan tingkat signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya jika tingkat signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari tabel 4.4.3 terlihat bahwa t-hitung $< t$ -tabel ((0,701) $< 2,000$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,486 > 0,05$. Dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.4 Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pada tabel 4.4.3 tidak dapat menjawab hipotesis 4, yaitu bahwasannya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian ini dilakukan menggunakan Uji T pada tingkat keyakinan 95% atau α sebesar 0,05. Apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($t_h > t_t$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya apabila t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($t_h < t_t$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan tingkat signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya jika tingkat signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari tabel 4.4.3 terlihat bahwa t-hitung $< t$ -tabel ((0,499) $< 2,000$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,620 > 0,05$. Dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua dan dilakukannya pengolahan data menggunakan SPSS v.20 dapat disimpulkan bahwa :

Tabel 4.5
Hasil Penelitian

Hipotesis Penelitian	Hasil Uji
H1 = Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai	Ha Diterima
H2 = Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Ha Ditolak
H3 = Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Ha Ditolak
H4 = Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Ha Ditolak

4.6 Pembahasan

4.6.1 Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. 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 kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan dan fokus untuk meningkatkan kinerjanya. Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan.

Tunjangan (benefit) menggambarkan atau satu bagian penting dari setiap upah karyawan, dapat didefinisikan sebagai semua pembayaran keuangan tidak langsung

yang diterima seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaannya. Tunjangan yang telah diberikan diharapkan para pegawai dapat menggunakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan fungsi dan manfaatnya. Dengan adanya tunjangan tersebut diharapkan dapat menunjang kinerja para pegawai dan memotivasi mereka dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan (Panggabean, 2012). Meskipun tunjangan tidak secara langsung berkaitan dengan usaha-usaha produktif karyawan, seringkali manajemen berpendapat bahwa program ini akan dapat membantu program perekrutan karyawan, menaikkan semangat kerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan secara umum dapat meningkatkan citra positif di mata masyarakat umum.

Hasil penelitian ini memperoleh tunjangan kinerja di KPP Pratama Bandar Lampung Dua mempengaruhi kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua. Penelitian ini mempunyai kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Najoan & Tangkere, 2018) yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Petanian Kabupaten Minahasa” menemukan bahwa variabel tunjangan Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ada Dinas Petanian Kabupaten Minahasa.

4.6.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda

dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh (Nanulaitta, 2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang ada kaitannya dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja di KPP Pratama Bandar Lampung Dua tidak mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini terjadi karena, lingkungan fisik bisa dirasakan oleh masing-masing individu dengan persepsi yang berbeda-beda. Hasil penelitian ini dikuatkan oleh Teori Persepsi (Robbins, 2003) yang menyatakan persepsi merupakan sebuah proses yang ditempuh masing-masing individu untuk mengorganisasikan serta menafsirkan kesan dari indera yang mereka miliki agar memberikan makna kepada lingkungan sekitar. (Suparman, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja. Seperti kurangnya komunikasi antar pegawai, membuat lingkungan sosial menjadi kurang baik, seharusnya dalam sebuah organisasi bisa terjalin komunikasi yang baik antar pegawai agar pekerjaan yang dijalankan dapat berjalan dengan lancar.

Penelitian ini mempunyai kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Life Insurance” menemukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam

diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Hasil penelitian ini dikuatkan dalam Teori X dan Y yang dicetuskan oleh (McGregor, 1960). Asumsi yang mendasari teori X yaitu karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya, kemudian karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran. Karyawan juga akan menghindari tanggungjawab dan kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja serta menunjukkan ambisi yang rendah. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwasannya seorang pegawai hanya bekerja seadanya tanpa adanya motivasi dari dalam diri. Dengan begitu, pegawai melakukan pekerjaan tanpa adanya tujuan untuk karir mereka kedepannya. Hal ini juga disampaikan oleh (Luhur, 2014) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing individu yang tidak memiliki arah dan tujuan atas hasil kerja mereka, namun tetap melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja para pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua tidak mempengaruhi kinerja pegawainya.

Hasil penelitian ini memperoleh motivasi kerja di KPP Pratama Bandar Lampung Dua tidak mempengaruhi kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua. Penelitian ini mempunyai kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daspar, 2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menemukan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah dibuat. Disiplin kerja yang buruk berawal dari rasa malas yang berkepanjangan. Karena sejatinya rasa malas itu bukan suatu kodrat, melainkan sifat buruk yang dibentuk sendiri dan tidak bisa dikendalikan oleh setiap individu. Kurangnya kedisiplinan juga dipengaruhi oleh sifat yang suka mengulur-ulur waktu, dimana ketika seorang pegawai diminta untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu tetapi menyelesaikannya di luar waktu yang telah ditentukan sebelumnya. (Sinambela, 2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Hal ini dikuatkan oleh Teori Kepatuhan yang merupakan teori mengenai perilaku taat seseorang terhadap peraturan atau hukum yang berlaku. Menurut (Tyler, 1990) didapatkan dua perspektif dalam literatur sosiologi terkait kepatuhan terhadap hukum, yaitu instrumental dan normative. Perspektif instrumental yaitu berarti seseorang secara keseluruhan didorong karena kepentingan pribadi dan tanggapan terhadap berbagai perubahan yang memiliki kaitannya dengan perilaku. Sedangkan, perspektif normatif berkaitan dengan sesuatu yang dianggapnya sebagai moral serta berlawanan dengan kepentingan pribadi. Seseorang cenderung dapat mematuhi hukum karena dianggapnya dapat sesuai dan konsisten terhadap norma-norma internal.

Hasil penelitian ini memperoleh disiplin kerja di KPP Pratama Bandar Lampung Dua tidak mempengaruhi kinerja pegawai di KPP Pratama Bandar Lampung Dua.

Penelitian ini mempunyai kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” menemukan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.