



### PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP), MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKPP) KOTA SEMARANG

**Putri Elviana<sup>a</sup>, Artha Febriana<sup>b</sup>**

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [peelviana19@gmail.com](mailto:peelviana19@gmail.com), Universitas Dian Nuswantoro

<sup>b</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [artha.febriana@dsn.dinus.ac.id](mailto:artha.febriana@dsn.dinus.ac.id), Universitas Dian Nuswantoro

Correspondent author : [artha.febriana@dsn.dinus.ac.id](mailto:artha.febriana@dsn.dinus.ac.id)

#### ABSTRACT

*This study was conducted to analyze and prove the effect of providing additional employee income (TPP), work motivation and work environment at BKPP Semarang City with a population of 78 employees. In this study, the sampling method used was census. The data collection technique in this study used a questionnaire given to the respondents while the data analysis technique used was multiple regression analysis. The results of this study state that TPP has a positive and insignificant effect on employee performance, motivation has a negative and insignificant effect, while the work environment has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *TPP, motivation, environment, performance.*

#### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk melakukan analisis dan pembuktian terhadap pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP), motivasi kerja dan lingkungan kerja di BKPP Kota Semarang dengan populasi sejumlah 78 orang pegawai. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa TPP berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci :** TPP, motivasi, lingkungan, kinerja.

#### 1. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki sasaran kegiatan yang perwujudannya harus diusahakan secara terus menerus dan hal ini tertera dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea keempat. Dalam hal ini pegawai merupakan salah satu unsur terpenting yang membantu dalam mewujudkan tujuan nasional. Pegawai menjadi salah satu unsur yang membantu dalam mewujudkan tujuan nasional dikarenakan dalam pemerintahan terdapat Aparatur Sipil Negara atau ASN yang memiliki tugas pelayanan publik, pembangunan tertentu dan lainnya. Pegawai dapat diartikan sebagai salah satu sumber daya terpenting agar organisasi yang dikelola berkembang dengan baik. Organisasi dalam pemerintahan tentunya akan lebih baik apabila pegawainya mempunyai kinerja baik tanpa terkecuali pada pegawai BKPP Kota Semarang. BKPP Kota Semarang merupakan instansi milik pemerintah yang memiliki tugas membantu Walikota kota Semarang. Semakin baik kinerja pegawainya maka semakin baik pula hasil kinerja dari organisasinya hal ini tentunya akan mempengaruhi dari hasil tujuan nasional yang ingin dicapai.

Suatu organisasi pastinya akan mengalami masa dimana kinerja organisasinya melemah. Kinerja dapat diartikan sebagai perilaku nyata dari prestasi kerja seseorang sesuai dengan perannya masing masing. Kinerja dari suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya sehingga apabila kinerja pegawai bagus maka akan bagus pula kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai mempengaruhi hasil dari output

suatu perusahaan atau organisasi sehingga pemberian balas jasa yang sesuai dapat membantu untuk meningkatkan atau mendorong kinerja pegawai ataupun karyawan. Pemberian balas jasa yang dimaksud bisa berupa pemberian tambahan penghasilan pada pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

TPP merupakan tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang tentunya bertujuan agar menambarnya kinerja mereka. Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Pemberian TPP di Lingkungan Kota Semarang Tahun 2020, Perwal Semarang Nomor 46 Tahun 2019, Keputusan Walikota Semarang Nomor 800/1311 Tahun 2019, Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pemberian TPP Nomor B/142/841/I/2020 yang didalamnya terdapat syarat penerima TPP, potongan TPP (tertentu), besar TPP yang akan diterima yang sehingga pegawai di BKPP Kota Semarang seharusnya memiliki semangat kerja yang tinggi. TPP bisa menjadi salah satu motivasi bagi pegawai untuk memenuhi semangat kinerja mereka. Motivasi sendiri merupakan kondisi mental dari pegawai yang nantinya akan mendorong kinerja baik itu kearah positif ataupun negatife tergantung dari apa yang diberikan oleh organisasi ataupun perusahaannya. Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting untuk menjaga kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerjanya baik maka kemungkinan besar hasil dari kinerja pegawai akan baik pula akan tetapi hal tersebut juga tergantung dari motif pegawai tersebut tanpa terkecuali pada pegawai BKPP Kota Semarang.

Ada banyak penelitian yang telah membahas kinerja pegawai beberapa diantaranya adalah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang ) oleh Stefanus Andi, Pratama Mochammad Soe'od Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) yang hasilnya signifikan. Kemudian Pengaruh Gaji, Upah dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz (2013) oleh (Batubara et al., 2013)Khairunnisa Batubara, Ir. Sugiharto Pujangkoro, Buchari dan Pengaruh Kompensasi kemudian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado oleh Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, Victor P.K. Lengkong (2019) yang hasilnya sama yaitu tidak signifikan.

Kemudian pada variabel motivasi, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawa, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang hasilnya tidak signifikan. Kemudian ada penelitian Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang hasilnya sama yaitu signifikan terhadap kinerja pegawai

Pada lingkungan kerja Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawa, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) mendapatkan hasil tidak signifikan yang berbeda dari penelitian Ersya Arlanti dan Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S, M.Pd. (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Infomedia Nusantara Bandung Pada Divisi Call Center dan penelitian Nela Pima, Rahmawanti Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) yang memiliki hasil signifikan. Menurut uraian diatas maka pengaruh pemberian TPP, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja BKPP Kota Semarang patut untuk teliti. Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisa tentang pengaruh pemberian tambahan penghasilan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

TPP merupakan tambahan penghasilan yang diberikan oleh pemerintah untuk pegawai negeri sipil dan CPNS yang dikaitkan dengan beberapa syarat sesuai dengan peraturan yang berlaku. TPP diberikan tentu saja dengan harapan kinerja pegawai yang mendapatkannya akan semakin meningkat dan menjadi acuan agar kinerja pegawai lainnya juga terus meningkat hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari pemberian TPP kepada pegawai yang dapat dilihat dan tertera pada buku pedoman pelaksanaan pemberian TPP dan pada daftar usulan TPP.

Menurut Sedarmayanti (2011), pemberian tambahan penghasilan pegawai atau TPP adalah bentuk tunjangan atau pun kompensasi yang nantinya akan dibagikan kepada pegawai berbentuk uang selain gaji

pokok. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima oleh pegawai atau karyawan dari perusahaan atau organisasi sebagai balas jasa atas kerja mereka baik dalam bentuk uang, barang ataupun jasa. Sedangkan menurut Peraturan Walikota Semarang Nomor 46 Tahun 2019, pemberian tambahan penghasilan pegawai merupakan tambahan penghasilan pegawai yang berasal dari pemerintah kemudian diberikan kepada ASN dan jugadidasarkan pada capaian kinerja prgawai.

## 2.2 Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawai atau karyawan berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati. Kompensasi tidak hanya berupa uang akan tetapi dapat berupa barang ataupun jasa. Memberikan tunjangan merupakan cara agar pegawai atau karyawan memiliki antusiasme untuk mengerjakan pekerjaan mereka, hal ini dapat memancing agar pegawai memberikan seluruh kemampuannya baik yang berupa keterampilan maupun hal hal yang telah dikuasainya agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2003), Tunjangan atau kompensasi dapat dijelaskan sebagai pendapatan yang berupa uang atau bisa juga berbentuk barang yang diterima oleh karyawan atau pegawai dari suatu organisasi atau perusahaan sebagai umpah untuk balas jasa dari apa yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Mondy dan Noe (1992) kompensasi merupakan total dari seluruh imbalan baik berbentuk uang, barang ataupun jasa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atau balas jasa yang telah mereka berikan terkait organisasi atau pun perusahaan. Menurut Simamora (2004) tunjangan merupakan pembayaran yang melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayarseluruh atau sebagiannya saja.

## 2.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi mental yang nantinya mendorong kinerja dari pegawai baik itu positif atau negatif. Motivasi merupakan cara agar pegawainya memiliki antusiasme untuk mengerjakan pekerjaan mereka, motivasi sendiri muncul karena motif dari pegawai atau karyawan yang bekerja serta di dorong oleh hal hal yang berada pada lingkungan kerja. Pemberin motifasi digunakan agar pegawai dapat memberikan seluruh kemampuan, baik yang berupa keterampilan maupun hal hal yang telah dikuasainya agar bisa mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi komponen penting, pentingnya motivasi terhadap pegawai atau karyawan agar para pegawai atau karyawan dapat bekerja dengan baik serta terintegrasi pada apa yang ingin dicapai suatu organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang nantinya akan menciptakan kegairahan kerja atau semangat kerja sehingga pegawai akan mencoba untuk mencapai satu target serta dapat mempengaruhi seseorang agar mereka mau bekerja secara produktif sehingga nantinya akan menghasilkan suatu pencapaian serta mewujudkan tujuan yang ditentukan oleh organisasi ataupun perusahaan. Motivasi dapat dikaitkan denagn kebutuhan atau keinginan seseorang sehingga motivasi pegawai satu dengan pegawai lainnya biasanya berbeda beda walau tetap ada yang sama. Sedangkan menurut Gibson (1996), motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang dapat mempengaruhi seorang pegawai atau karyawan yang nantinya akan menumbuhkan dan mengarahkan perilaku seorang pegawai atau karyawan.

## 2.4 Lingkungan Kerja

Banyak hal yang mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai salah satunya adalah lingkungan. Lingkungan kerja yang dikatakan baik akan menyebabkan mood pegawai bertambah segingga menambah semangat kerjanya. Lingkungan kerja sendiri berpengaruh sangat penting terhadap apa yang nantinya akan dihasilkan oleh pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan mempengaruhi pelaksanaan kerja, bagaimana pegawai berkerja, interaksinya dengan sesama pegawai bahkan mempengaruhi hasil dari pekerjaannya. Baik buruknya suatu hasil yang berasal dari pegawai atau karyawan berasal dari apa yang mereka rasakan. Apabila lingkungan kerjanya baik maka kemungkinan besar output yang dihasilkan akan baik , walaupun demikian hal ini juga akan bisa terjadi sebaliknya apabila lingkungan kerjanya kurang mendukung.

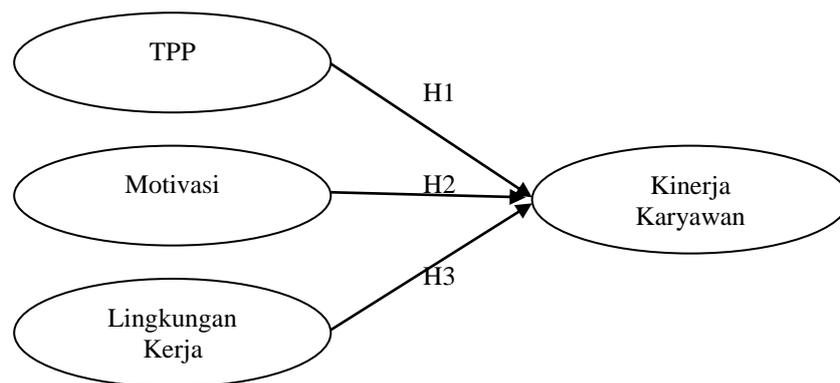
Sutrisno (2015) memiliki pendapat lingkungan kerja merupakan totalitas dari sarana juga prasarana kerja di lingkungan pegawai yang sedang menjalankan pekerjaannya dan juga dapat mempengaruhi kegiatan pekerjaan kerja tersebut. Sedangkan Sihombing (2004) memiliki pendapat bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berada di luar seperti faktor fisik dan non fisik. Faktor fisik contohnya seperti

peralatan kerja, kesesakan, suhu ruang dan kepadatan, kebisingan atau suara yang mempengaruhi seperti suara kipas atau musik, luas ruang kerja dan non fisik seperti interaksi antar temankerja hingga hubungan interaksi atasan dan bawahan.

## 2.5 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, kinerja adalah hal yang sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas dari suatu organisasi atau perusahaan, hal ini disebabkan karena kinerja dapat menentukan seberapa berhasilnya output yang dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan dari tahun ke tahun. Output ini dihasilkan SDM berupa pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut sesuai dengan standar organisasi ataupun perusahaan masing-masing. Akan tetapi tingkat kinerja yang dikatakan baik pasti memiliki faktor-faktor tertentu seperti tunjangan ataupun lainnya yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sehingga pegawainya akan nyaman bekerja dan kinerjanya naik, akan tetapi terkadang masih ada organisasi yang mengabaikan kenyamanan dari pegawainya, padahal kinerja pegawai yang tidak baik akan menyebabkan kekacauan serta masalah dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut pendapat Mahsun (2009), kinerja dapat dipahami sebagai sebuah wajah mengenai tingkat dari pencapaian suatu pelaksanaan kegiatan, dalam hal mewujudkan sasaran kerja, tujuan organisasi, misi serta visi perusahaan yang tercantum dalam perencanaan strategis organisasi sedangkan menurut Mangkunegara (2011), kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari kerja pegawai yang dilakukan secara kualitas dan juga kuantitas yang dapat diraih oleh pegawai ketika menjalankan tugas yang diberikan dan yang telah seimbang dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.



Kerangka Konseptual Gambar 1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian tambahan penghasilan terhadap pegawai terhadap kinerja pegawai

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai

H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus pada pegawai yang bekerja di BKPP Kota Semarang dengan sampel sebanyak 78 responden dan kuesioner adalah cara peneliti untuk mengumpulkan informasi data primer dari responden. Sedangkan untuk metode analisisnya yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

<b>Indikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>Keterangan</b>
<b>TPP</b>		
Jabatan mempengaruhi kinerja saya	0,722	Valid
Jumlah TPP yang diterima sesuai yang seharusnya	0,767	Valid
TPP mempengaruhi perilaku kerja saya	0,764	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>		
Balas jasa yang diberikan mempengaruhi kinerja saya	0,718	Valid
Kondisi kerja yang baik membantu saya dalam bekerja	0,550	Valid
Fasilitas kerja memadai	0,426	Valid
Prestasi Kerja Saya Yang Sekarang Mendorong kinerja saya	0,732	Valid
Pengakuan dari atasan mendorong pekerjaan saya	0,691	Valid
Pekerjaan Yang Saya kerjakan Sangat Menyenangkan	0,438	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>		
Penerangan pada kantor sudah baik	0,522	Valid
Suhu pada Kantor Sangat Nyaman	0,623	Valid
Penggunaan warna (cat) dalam ruang kerja saya mendorong kinerja saya	0,509	Valid
Ruang gerak pada ruang kerja saya mencukupi	0,698	Valid
Keamanan di tempat saya bekerja sudah baik	0,584	Valid
Saya berhubungan baik dengan rekan kerja saya	0,555	Valid
<b>Kinerja</b>		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai kuantitas yang di harapkan organisasi	0,623	Valid 1
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai kualitas yang di harapkan organisasi	0,593	Valid
Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya secara efisien	0,472	Valid
Saya Selalu Disiplin Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang diberikan	0,415	Valid
Saya Memiliki Inisiatif Untuk Membuat Keputusan Yang Berhubungan dengan Penyelesaian Tugas Saya	0,671	Valid
Dalam bekerja saya sangat teliti	0,510	Valid
Sikap kepemimpinan mendorong kinerja saya	0,375	Valid
Dalam bekerja saya mengutamakan kejujuran	0,371	Valid
Saya memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0,408	Valid

Sumber: data yang diolah.

Menurut tabel 4. 1. Hasil r hitung melebihi r tabelnya sehingga data dinyatakan valid.

**Tabel 4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
TPP	0,612	3
Motivasi Kerja	0,622	6
Lingkungan Kerja	0,615	6
Kinerja	0,616	9

Sumber: data yang diolah.

Pengujian reliabelitas dinyatakan reliable atau di terima karena angka Cronbach alpha yang dihasilkan > 0,60.

**Tabel 4.3 Uji Kolmogorov-Smimov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13890931
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.082
	Positive	.050
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c d</sup>

Sumber: Hasil SPSS.

Dapat dilihat dari hasil gambar di atas bahwa nilai yang didapat adalah sebesar  $0,200 > 0,05$  yang artinya dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.4 Uji Tolerance dan VIF**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total_TPP	.811	1.233
Total_Motivasi	.737	1.357
Total_Kinerja	.867	91.154

Sumber: Hasil SPSS.

Dilihat dari hasil tabel 4.4 bahwa asumsi multikolinearitas sudah terpenuhi karena nilai Tolerancinya lebih besar dari 0,100 dan VIF lebih kecil dari 10. maksudnya tidak ada hubungan yang kuat antara variabel satu dengan yang lain.

**Tabel 4.5 Uji Glejser  
Coefficient<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.620	1.621		2.850	.006
	Total_TPP	-.047	.087	-.068	-.543	.589
	Total_Motivasi	-.027	.063	-.057	-.433	.666
	Total_LK	-.080	.065	-.150	-1.233	.222

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil SPSS

Dapat dilihat dari data di atas baik TPP, Motivasi dan Lingkungan kerja nilai signya melebihi 0,05 sehingga data Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi dari uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary			
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 <sup>a</sup>	.289	.260

Sumber: Hasil SPSS

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,260 yang artinya bahwa variabel TPP, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan sumbangan pengaruh secara bersamaan sebesar 26% terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya 74% adalah variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.7 Uji t  
Coefficient <sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	23.572		9.017	.000
	Total_TPP	.192	.149	1.373	.174
	Total_Motivasi	-.029	.102	-.032	.778
	Total_LK	.501	.105	4.755	.000

Sumber: Hasil SPSS

Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Pegawai dapat dilihat dari uji validitas data bahwa uji validasi dan uji reliabilitasnya dari variabel TPP dapat diterima dan dinyatakan valid. Pada uji asumsi klasik pun variabel TPP berdistribusi secara normal dengan nilai Asymp. Sig yang didapat adalah 0,200 atau > 0,05. Variabel TPP juga mendapatkan nilai tolerance sebesar 0,811 atau > 0,100 dan VIF 1,233 < 10,00 sehingga asumsi multikolinearitas sudah terpenuhi. Selanjutnya uji heteroskedastisitas nilai signifikansi TPP mencapai 0,589 atau > dari 0,05 maka asumsi dari uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi. Pada analisis data, uji analisis regresi berganda variabel TPP mendapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,192 yang memiliki arti bahwa apabila ada peningkatan 1% variabel TPP akan menyebabkan peningkatan pada Kinerja Pegawai sebesar 0,192, akan tetapi pada uji t, nilai signifikasinya dari variabel TPP melebihi 0,05 yaitu 0,174 sehingga variabel TPP tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai sehingga H1 tidak diterima. Hasil penelitian ini mengarah pada penelitian sebelumnya oleh Khairunnisa Batubara1, Ir. Sugiharto Pujangkoro, MM2, Buchari, ST, M.Kes (2013) menyatakan bahwa tunjangan tidak memberi pengaruh yang signifikan.

Hasil analisa Tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Pegawai Dapat dilihat dari uji validitas data bahwa uji validasi dan uji reliabilitasnya dari variabel Motivasi dapat diterima dan dinyatakan valid. Pada uji asumsi klasik pun variabel Motivasi berdistribusi secara normal dengan nilai Asymp. Sig yang didapat adalah 0,200 atau > 0,05. Variabel Motivasi juga mendapatkan nilai tolerance sebesar 0,737 atau > 0,100 dan VIF 1,357 < 10,00 sehingga asumsi multikolinearitas sudah terpenuhi. Uji heteroskedastisitas nilai signifikansi motivasi mencapai 0,666 atau > dari 0,05 sehingga asumsi dari uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi. Pada analisis data, Uji analisis regresi berganda variabel Motivasi mendapatkan nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,029 maka memiliki arti bahwa apabila ada peningkatan 1% variabel motivasi akan menyebabkan penurunan pada Kinerja Pegawai sebesar -0,029 serta untuk uji t nilai signifikasinya dari variabel motivasi melebihi 0,05 yaitu 0,174 sehingga variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama sama terhadap variabel Kinerja Pegawai yang artinya H2 tidak diterima. Hasil ini mengarah pada penelitian sebelumnya oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawa, I Gde Adnyana Sudibya serta I Wayan Mudiarta Utama (2012) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisa Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Dapat dilihat dari uji validitas data bahwa uji validasi dan uji reliabilitasnya dari variabel Lingkungan Kerja dapat diterima dan dinyatakan valid. Pada uji asumsi klasik pun variabel Lingkungan Kerja berdistribusi secara normal dengan nilai Asymp. Sig yang didapat senilai 0,200 melebihi 0,05. Variabel Lingkungan Kerja juga mendapatkan nilai tolerance sebesar 0,867 atau > 0,100 dan VIF 1,154 < 10,00 sehingga asumsi multikolinearitas sudah terpenuhi atau tidak terjadi multikolinearitas. Pada uji heteroskedastisitas nilai signifikansi Lingkungan Kerja mencapai 0,222 atau > dari 0,05 sehingga data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau dapat dikatakan bahwa asumsi dari uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi. Pada analisis data, uji analisis regresi berganda variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai koefisien regresi positif senilai 0,501 maka memiliki arti bahwa apabila ada peningkatan 1% pada variabel Lingkungan Kerja maka akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Pegawai sebesar 0,501 dan untuk uji t nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja tidak lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai yang berarti H3 diterima. Hasil ini mengarah pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Ersya Arlanti dan Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S, M.Pd. (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh besaran potongan TPP yang sudah diatur sehingga apabila pegawai tidak terkena hukuman disiplin maka TPP akan tetap diberikan. Dalam hal ini bukan berarti variabel TPP tidak perlu diberikan karena dapat dilihat apabila variabel TPPnya naik maka kinerjanya pun ikut naik.

Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan motif dari pegawai yang bermacam – macam sehingga meskipun para pegawai memiliki motivasi yang tinggi hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja BKPP Kota Semarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya. Hal ini disebabkan lingkungan kerja dapat mood pegawai dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arlanti, E., & Sary, F. Poerwata. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Infomedia Nusantara Bandung Pada Divisi Call Center. *EProceedings of Management*, 7(1), 2020, 427–434.
- [2] Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employee in Yuta Resort Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 2019, 741–750.
- [3] Batubara, K., Pujangkoro, S., & Buchari. Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Jurnal Teknik Industri USU*, 3(5), 2013, 23– 28.
- [4] Dharmawan, A. A. N. B., Sudibya, A. I. G., & Utama, I. W. M. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 2012, 173–184.
- [5] Madjid, M. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4(8), 2016, 85–93.
- [6] Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prastya, A. Pengembangan Kepribadian Pegawai. 8(2), 2010, 7–8.
- [7] Setiawan, K. C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 2016, 43–53.
- [8] Veni, R., Malavia, M. R., & Rahma, F. Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu). *Jurnal Ilmiah Riset*, 2016, 82–94.
- [9] Yalitoba, A. Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Journal of Social Welfare Vol.*, 6(1), 2019, 30–41. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>