

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN ACEH (BPKA)**

***THE INFLUENCE OF PERFORMANCE ALLOWANCES AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT
ACEH FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY (BPKA)***

Fariz Fahreza^{1*)}, Agus Ariyanto²⁾, Rusnaldi Rusnaldi³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh

*e-mail korespondensi: fahrezaf255@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA). Objek penelitian ini meliputi variabel tunjangan kinerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja pegawai. Sampel penelitian ini berjumlah 63 responden, yang dipilih menggunakan teknik *proportional random sampling*. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKA. Secara parsial, masing-masing variabel tunjangan kinerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara variabel dependen (prestasi kerja) dengan variabel independen (tunjangan kinerja dan lingkungan kerja), dengan keeratan hubungan sebesar 78,9%, yang tergolong hubungan yang kuat. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar instansi lebih memperhatikan kebijakan terkait tunjangan kinerja dan peningkatan kualitas lingkungan kerja untuk mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: *Tunjangan Kinerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of performance allowances and work environment on employee performance at the Aceh Financial Management Agency (BPKA). The object of this research includes performance allowance variables, work environment, and employee performance. The sample of this study amounted to 63 respondents, who were selected using proportional random sampling technique. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, F test, and t test, which aims to determine the simultaneous and partial effects of the independent variable on the dependent variable with a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results showed that simultaneously performance allowance and work environment have a significant influence on employee performance at BPKA. Partially, each variable of performance allowance and work environment also has a significant effect on employee performance. In addition, there is a positive relationship between the dependent variable (work performance) and the independent variable (performance allowance and work environment), with a relationship closeness of 78.9%, which is classified as a strong relationship. This study provides recommendations for agencies to pay more attention to policies related to performance allowances and improve the quality of the work environment to support the improvement of employee performance.

Keywords: *Performance Allowance, Work Environment, Work Achievement*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, manusia merupakan elemen utama dalam organisasi karena perannya sebagai penggerak dalam mencapai tujuan. Di lingkungan instansi pemerintahan, seperti Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA), sumber daya manusia dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, efisien, dan akuntabel, seiring dengan penerapan prinsip transparansi dan reformasi birokrasi.

Prestasi kerja pegawai menjadi tolok ukur penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Tingkat prestasi kerja ini dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah tunjangan kinerja dan lingkungan kerja. Tunjangan kinerja merupakan kompensasi di luar gaji pokok yang diberikan kepada pegawai berdasarkan capaian kinerja yang telah ditentukan. Pemberian tunjangan yang adil dan berbasis kinerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang baik, sehat, dan mendukung akan menciptakan kenyamanan, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat hubungan antarpegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menimbulkan stres, menurunkan kepuasan kerja, dan berdampak negatif terhadap produktivitas pegawai.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan kinerja pegawai BPKA yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan hasil observasi awal dan informasi dari laporan kinerja internal, masih ditemukan beberapa indikator kinerja pegawai yang belum optimal, seperti keterlambatan penyelesaian laporan keuangan dan kurangnya inisiatif dalam pelaksanaan tugas harian.

BPKA sendiri telah mengimplementasikan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam pengelolaan keuangan. Sistem ini secara tidak langsung juga mendukung pencapaian prestasi kerja pegawai. Namun, berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa pegawai, terdapat tantangan seperti ketidaknyamanan dalam hubungan antarindividu, serta keterbatasan sarana dan prasarana kerja.

Melihat pentingnya peran tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap pencapaian prestasi kerja, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keduanya secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA). Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya di instansi pemerintahan.

LANDASAN TEORI

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan standar yang telah ditentukan. Menurut Sofia et al. (2024), prestasi kerja mencerminkan tingkat kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kondisi fisik pekerjaan. Indikator prestasi kerja menurut Gunadi Indra (2020) mencakup hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, serta disiplin waktu dan absensi.

2. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja merupakan kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pencapaiannya. Menurut Mardjuni et al. (2023), tunjangan kinerja berfungsi sebagai motivasi dan penghargaan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi. Takalamingan et al. (2022) menyebutkan bahwa tunjangan ini juga merupakan wujud keberhasilan

pelaksanaan reformasi birokrasi dan alat untuk meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas pegawai. Indikator tunjangan kinerja menurut Musa (2023) antara lain: kesesuaian dengan aturan, ketepatan waktu pemberian, tingkat kepuasan, dan kontribusi terhadap penghasilan.

3. Lingkungan Kerja

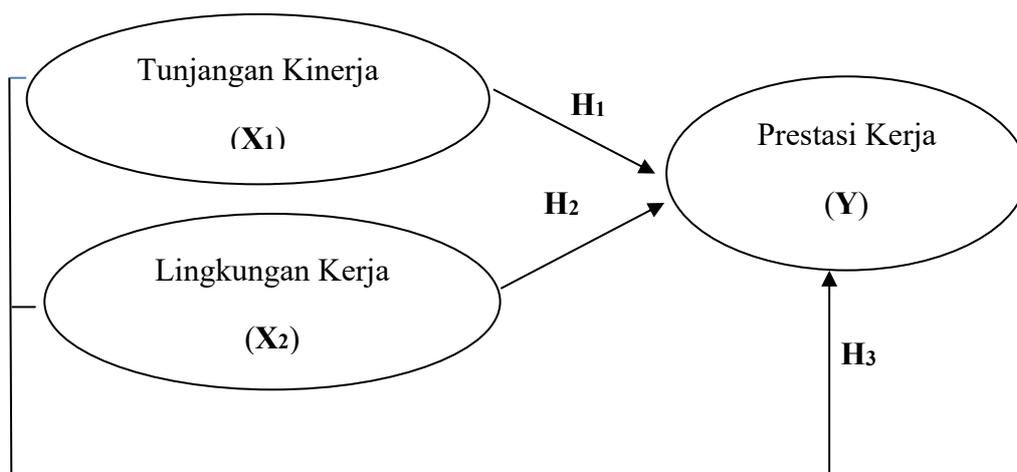
Lingkungan kerja meliputi seluruh aspek fisik maupun psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja (Jelatu, 2024). Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Afandi (2016) terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik (tata ruang, sirkulasi udara, pencahayaan) dan lingkungan psikis (hubungan antarpegawai, tekanan kerja, sistem pengawasan, dan perubahan organisasi). Indikator lingkungan kerja menurut Putra et al. (2022) meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian ini didasarkan pada hubungan teoritis dan empiris antara tunjangan kinerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja pegawai. Tunjangan kinerja yang diberikan secara adil dan berdasarkan pencapaian individu berpotensi meningkatkan motivasi kerja serta mendorong pegawai untuk mencapai target organisasi (Hadi et al., 2024). Begitu pula, lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan psikologis dan fisik yang berdampak pada peningkatan kinerja (D. Octavia & Anggarani, 2022). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan bahwa:

- Tunjangan kinerja (X_1) diduga memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y),
- Lingkungan kerja (X_2) juga diprediksi mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Y),
- Kedua variabel independen tersebut (X_1 dan X_2) secara bersama-sama diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai (Y).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Jafar, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKA
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKA
- H3 : Tunjangan kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPKA

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA), dengan fokus pada pengaruh tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori dan indikator dari penelitian sebelumnya yang telah tervalidasi, yaitu: Prestasi Kerja (Y), mengacu pada (Putra et al., 2022) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya. Variabel Tunjangan Kinerja (X1) disusun mengacu pada (Hamidun et al., 2021) dengan indikator kesesuaian tunjangan, kecukupan tunjangan, kepuasan tunjangan, dan ketepatan waktu. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berdasarkan Ndandara et al (2023), dengan indikator: fasilitas bekerja, tempat kerja yang nyaman, keamanan, dan hubungan rekan kerja. Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert 1-5.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif di lingkungan BPKA yang berjumlah 173 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *proportional random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel penelitian

N = Jumlah populasi

e = Margin of error 10% (0,1)

Sehingga sampel penelitian dapat ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{173}{1 + 173 \times (0,1)^2}$$

$$n = \frac{173}{2,73}$$

$$n = 63,37 \text{ atau dibulatkan menjadi } 63$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 63 responden.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan menggunakan skala Likert dengan 5 tingkat penilaian.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu:

- **Prestasi Kerja (Y)**

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. proses penilaian prestasi kerja pegawai yang disebut dengan istilah *performance appraisal* (Putra et al., 2022).

- **Tunjangan Kinerja (X₁)**

Tunjangan kinerja merupakan pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri, diberikan bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja bagi para pegawai, manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta (Hamidun et al., 2021).

- **Lingkungan Kerja (X₂)**

Lingkungan kerja merupakan semua faktor di lokasi tempat kerja, yang memengaruhi langsung ataupun tidak langsung bagi pegawai. Lingkungan kerja dapat dimengerti sebagai keadaan yang bersinggungan dengan ciri khusus tempat kerja dan dampaknya pada tingkah laku ataupun sikap pegawai, yang terkait dengan perubahan psikologis karena pengalaman dalam pekerjaan atau situasi tertentu (Ndandara et al., 2023).

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur keabsahan dan konsistensi item pertanyaan dalam kuesioner.

- **Validitas** diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria bahwa item dikatakan valid jika nilai korelasi **r hitung** > **r tabel** pada taraf signifikansi **$\alpha = 0,05$** . Dengan jumlah responden sebanyak 63 orang, diperoleh **r tabel sebesar 0,254**. Seluruh item pada variabel prestasi kerja, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja memiliki nilai korelasi > **0,3** dan **signifikan pada $\alpha = 0,05$** , sehingga seluruh item dinyatakan valid.
- **Reliabilitas** diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel berada **di atas 0,6**, yang berarti kuesioner memiliki reliabilitas tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar regresi linier berganda:

- **Uji Normalitas** menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05.
- **Uji Multikolinearitas** dilakukan dengan melihat nilai **Tolerance dan VIF**. Data tidak mengalami multikolinearitas jika **Tolerance > 0,10** dan **VIF < 10**.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi (heteroskedastisitas). Uji dilakukan dengan metode **Glejser**, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Data dinyatakan **bebas dari heteroskedastisitas** apabila **nilai signifikansi (Sig.)** masing-masing **variabel independen > 0,05**.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) secara simultan maupun parsial. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

- X_1 = Tunjangan Kinerja
- X_2 = Lingkungan Kerja
- Y = Prestasi Kerja

5. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap prestasi kerja. Variabel dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi < 0,05.

6. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja. Model dikatakan signifikan secara simultan jika nilai signifikansi < 0,05.

HASIL ANALISIS

Penelitian ini dilakukan terhadap 63 responden yang merupakan pegawai aktif pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA). Setelah data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan SPSS versi 25, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item pernyataan pada variabel tunjangan kinerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja menunjukkan nilai korelasi > 0,3 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item valid. Nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel berada di atas 0,6, yang menunjukkan bahwa instrumen reliabel (**Tabel 1** dan **Tabel 2**).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	Variabel	Koefisien	Nilai Kritis r N = 33	Keterangan
1.	A1	Y	0,950	0,254	Valid
2.	A2		0,972	0,254	Valid
3.	A3		0,963	0,254	Valid
4.	A4		0,962	0,254	Valid
5.	B1	X1	0,961	0,254	Valid
6.	B2		0,971	0,254	Valid

No.	Pernyataan	Variabel	Koefisien	Nilai Kritis r N = 33	Keterangan
7.	B3	X ₂	0,969	0,254	Valid
8.	B4		0,948	0,254	Valid
9.	C1		0,961	0,254	Valid
10.	C2		0,971	0,254	Valid
11.	C3		0,969	0,254	Valid
12.	C4		0,948	0,254	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Kehandalan
Prestasi Kerja (Y)	4	0,973	Handal
Tunjangan Kinerja (X ₁)	4	0,972	Handal
Lingkungan Kerja (X ₂)	4	0,975	Handal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan validitas model regresi linier berganda, dilakukan beberapa uji asumsi klasik berikut:

- **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan hasil nilai signifikansi sebesar **0,200 (p > 0,05)**. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, visualisasi histogram dan normal probability plot (P-P Plot) juga menunjukkan sebaran data yang mendekati garis diagonal. Hasil ini dapat dilihat pada **Tabel 3** dan **Gambar 2**.

- **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai **Tolerance** dan **Variance Inflation Factor (VIF)**. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, yaitu:

- Tunjangan Kinerja: Tolerance = 0,155 dan VIF = 6,464
- Lingkungan Kerja: Tolerance = 0,155 dan VIF = 6.464

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil ini ditampilkan pada **Tabel 4**.

- **Uji Heteroskedastisitas:**

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan **scatterplot** antara residual dan prediksi nilai Y. Berdasarkan **Gambar 3**, titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3

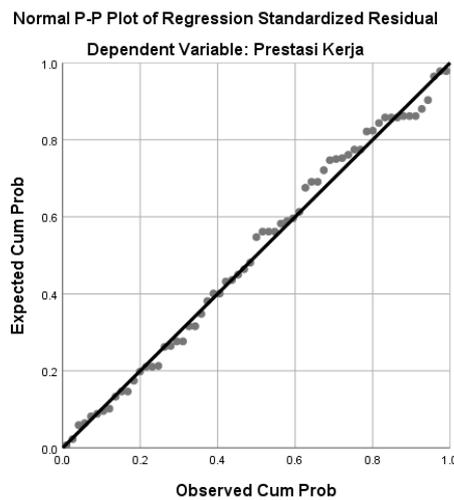
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,80135424
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,055
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Gambar 2

Hasil Pengujian Normalitas



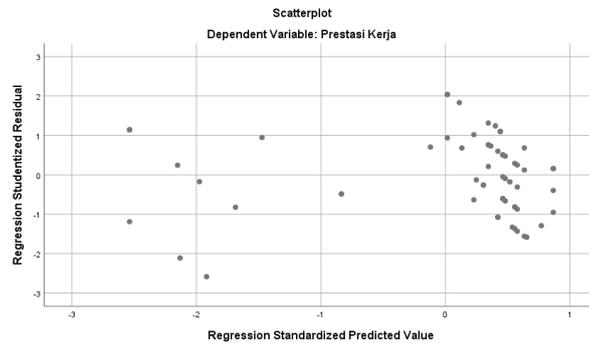
Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X1)	0,155	6,464	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,155	6,464	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Gambar 3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 2.619 + 0.388X_1 + 0.467X_2$$

Dimana:

- X_1 = Tunjangan Kinerja
- X_2 = Lingkungan Kerja
- Y = Prestasi Kerja

Tabel 5
Hasil Analisis Model Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(constant)	2,619	0,830	
Tunjangan Kinerja	0,388	0,128	0,407
Lingkungan Kerja	0,467	0,120	0,524

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

4. Uji t (Parsial)

- Tunjangan Kinerja (X_1) memiliki nilai t hitung = 3,031 > t tabel = 2,000 dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.
- Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung = 3,908 > t tabel = 2,000 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
- Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 6
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandarized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(constant)	2,619	0,830	3,156	2,000	0,003
	Tunjangan Kinerja	0,388	0,128	3,031	2,000	0,004
	Lingkungan Kerja	0,467	0,120	3,908	2,000	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

5. Uji F (Simultan)

Nilai F hitung = 149,452 > F tabel 3,153 dengan signifikan 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Tabel 7
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	1002,25	2	501,123	149,453	3,153	0,000
	Residual	201,182	60	3,353			
	Total	1203,43	62				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

6. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R = 0,913 dan R² = 0,827, yang berarti bahwa 82,7% variasi dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh tunjangan kinerja dan lingkungan kerja, sisanya 17,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 8
Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,913	0,833	0,827

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA). Temuan ini memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kompensasi dan suasana kerja merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai.

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja

Tunjangan kinerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Musa (2023) dan Hamidun et al. (2021), yang menyatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Kompensasi yang adil dan berbasis kinerja menciptakan kepercayaan serta meningkatkan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam konteks BPKA, sistem tunjangan yang diterapkan mendorong pegawai untuk mengejar target kerja karena kompensasi yang diterima berkaitan langsung dengan hasil evaluasi kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan berbasis capaian nyata sangat efektif dalam meningkatkan semangat kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini mendukung hasil dari Jafar (2020) dan Putra et al. (2022), yang menyebutkan bahwa kenyamanan tempat kerja, hubungan sosial yang positif, serta fasilitas kerja yang memadai menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Meskipun secara umum lingkungan kerja di BPKA telah baik, hasil survei menunjukkan bahwa aspek hubungan sosial antarpegawai masih memiliki ruang untuk diperbaiki. Faktor seperti komunikasi, kerja sama tim, dan hubungan antarindividu memegang peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif.

3. Implikasi Manajerial

Dari sisi manajerial, hasil ini memberikan pemahaman bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada aspek administratif, tetapi juga pada penguatan sistem penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung. Kebijakan tunjangan kinerja perlu terus ditingkatkan, dan evaluasi rutin terhadap kondisi fisik maupun psikologis lingkungan kerja menjadi hal yang penting.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan berbasis hasil kerja nyata terbukti meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Kemudian secara simultan, tunjangan kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kedua faktor ini menjelaskan sekitar 82,7% variasi dalam prestasi kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis yang dapat dimanfaatkan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA), khususnya dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini memiliki tiga saran yang

dapat diterapkan, khususnya untuk BPKA. Pertama, perbaiki sistem tunjangan kinerja. BPKA diharapkan dapat mengevaluasi dan menyempurnakan sistem pemberian tunjangan kinerja dengan lebih adil, transparan, dan berbasis pencapaian kinerja yang objektif. Hal ini penting untuk menjaga motivasi kerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai. Selanjutnya, saran terkait peningkatan kualitas lingkungan kerja. Dalam hal ini, instansi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik dari aspek fisik (fasilitas kerja, kenyamanan tempat kerja, dan keamanan) maupun aspek psikologis (hubungan antar rekan kerja dan suasana kerja yang kondusif). Lingkungan kerja yang positif terbukti meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Saran terakhir, peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Dengan mengetahui bahwa kombinasi kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, BPKA dapat merancang program peningkatan kinerja yang lebih terarah, seperti pelatihan berkala, evaluasi kinerja berkelanjutan, serta *reward and punishment* yang proporsional.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada lingkup objek yang terbatas pada satu instansi, serta pendekatan kuantitatif yang belum mengeksplorasi lebih dalam aspek kualitatif seperti persepsi atau pengalaman pegawai. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) dan memperluas objek penelitian pada instansi pemerintahan lainnya.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Konsep dan indikator manajemen sumber daya manusia untuk penelitian manajemen*. Zanafa Publishing.
- Gunadi, I., & Firmansyah, K. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship ...*, 15(2), 195–203. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3617>
- Hadi, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2024). Pengaruh tunjangan kinerja dan promosi jabatan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 999–1017. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i2.9373>
- Hamidun, M., Tampi, G. B., & Kiayi, B. (2021). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(102), 37–42.
- Jafar, A. (2020). Pengaruh tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Behavioral Management*, 1(3), 29–43.
- Jelatu, H. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai melalui penempatan kerja pada kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar*. 1(1).
- Mardjuni, S., Karim, A., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Analisis tunjangan kinerja anggota dipamobvit pada polisi daerah sulawesi selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 634–646.
- Musa, M. (2023). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Takalar. *Pinisi Journal of Art, Humanity and Social ...*, 3(1), 1–7. <http://eprints.unm.ac.id/28759/> <http://eprints.unm.ac.id/28759/1/40>. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja.pdf
- Ndandara, V., A. Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh beban kerja, dan lingkungan kerja

melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap disiplin kerja karyawan (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173–187. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1416>

Octavia, D., & Anggarani W.P.T, SE, MM, D. A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dimediasi oleh motivasi. *sibatik journal: jurnal ilmiah bidang sosial, ekonomi, budaya, teknologi, dan pendidikan*, 1(12), 2849–2862. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i12.460>

Putra, A. C., Sutarjo, A., & Sunreni. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Telkom Akses Padang Effect. *Matua*, 4(1), 65–78.

Sofia, S., Amin, M., Mufti, D., & Sartika, S. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai. *lensa ilmiah: jurnal manajemen dan sumberdaya*, 3(1), 25–32. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i1.304>

Takalamingan, F. S., Harnovinsah, & Lenggogeni. (2022). pengaruh tunjangan kinerja, budaya organisasi, tekanan, kesempatan dan rasionalisasi terhadap kecurangan (fraud). *jurnal magister akuntansi trisakti*, 9(2), 161–188. <https://doi.org/10.25105/jmat.v9i2.12982>