

Pengaruh Budaya Kerja Dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang

Mad Asan^{1*}, Trisnowati Josiah¹, Epi Parela¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: mad.asa.tuba@gmail.com

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 35 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 63,8 persen. Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 39,1 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 64,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 35,5 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Kerja, Tunjangan Tambahan Penghasilan, Kinerja Pegawai

Abstract.

The purpose of this study was to determine the effect of work culture and additional income allowances on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of work culture and additional income benefits either partially or simultaneously on employee performance. The sample used in this study amounted to 35 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results of testing the hypothesis of the influence of work culture on performance partially show that work culture has a positive effect on performance with a contribution of 63.8 percent. Additional income allowance has a positive effect on performance with a contribution of 39.1 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that work culture and additional income benefits together have a positive effect on performance with a contribution of 64.5 percent, while the remaining 35.5 percent is a variation of other variables outside of this study.

Keywords: Work Culture, Additional Income Allowance, Employee Performance

PENDAHULUAN

Penyediaan pelayanan prima kepada masyarakat secara efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab (Dewi & Suparno, 2022) mengacu pada arah dan kebijaksanaan desentralisasi otonomi daerah, yang hanya dapat terwujud apabila pegawai sebagai faktor sumber daya manusia memiliki kemampuan yang mendukung. SDM yang berkualitas dapat mendukung pencapaian

goal perusahaan (Ong & Mahazan, 2020). Karenanya, kegiatan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk diperhatikan secara mendalam.

Prestasi kerja individu memiliki peranan yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap sebuah organisasi (Ramadhani & Wijayanti, 2020) dalam menjawab setiap tantangan perubahan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kinerja organisasi

sangat bergantung pada prestasi semua anggota organisasi.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan sebagai hasil kerja dari individu maupun organisasi yang dicapai untuk keberhasilan organisasi (Tolo et al., 2016). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik baik kualitas dan kuantitasnya (Jatilaksono, 2016; Prawatya & Rahardjo, 2012; Wibowo & Putra, 2016). Untuk mendapatkan hasil itu, haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional (Anhar et al., 2021; Irianti, 2019).

Pencapaian kinerja individu pegawai ini tidaklah datang secara alamiah, namun hal ini bisa diwujudkan dengan dasar tekad yang kuat dari pegawai itu sendiri. Melalui tekad menjadi superior itulah, maka seorang pegawai akan mendalami makna dan berusaha menjalankan budaya kerja yang baik. Budaya kerja merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Herwanto & Radiansyah, 2022; Lutfim, 2022; Ritonga, 2020; Sari et al., 2016).

Pegawai tidak akan terlepas dari budaya (Julingrum & Sudiro, 2014) yang ada dalam organisasinya, baik secara individu maupun kelompok. Hal ini dikarenakan mereka dipengaruhi oleh keragaman sumberdaya yang tersedia sebagai stimulus, sehingga seorang pegawai dapat berperilaku yang spesifik dibandingkan dengan kelompok organisasi lainnya.

Fenomena yang terjadi terkait budaya kerja di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah kurang berjalan, hal ini terlihat dari sikap pegawai yang kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya. Hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang

menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi.

Salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja adalah besaran tunjangan tambahan penghasilan yang diterima (Sugiani & Hudayah, 2018), yang merupakan salah satu instrument pemicu semangat kerja. Diharapkan dengan adanya tunjangan tambahan penghasilan secara tidak langsung akan memotivasi pegawai untuk bekerja seoptimal mungkin (Astuti & Hakam, 2014).

Tunjangan tambahan penghasilan diartikan sebagai fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai (Pentury & Pentury, 2018; Takalamingan, 2022; Wardana & Agustina, 2018). Tunjangan tambahan penghasilan individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator-indikator yang telah disepakati bersama (Danila et al., 2018; Husin & Putra, 2019; Siregar & Nurhayati, 2022).

Kebijakan tunjangan tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil merujuk pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dasar pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang mengacu pada Peraturan Bupati Tulang Bawang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang.

Fenomena yang terjadi terkait tunjangan tambahan penghasilan di lingkungan

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah adanya kesenjangan yang nyata pada besaran tunjangan yang diberikan pada masing-masing kelas jabatan.

Berdasarkan pengamatan didapat bahwa implementasi kebijakan tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang belum berjalan secara optimal disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor keadilan dan kelayakan. Melihat jauhnya perbedaan besaran nominal yang diterima pegawai Staf dibandingkan dengan kelas jabatan pegawai Eselon, menimbulkan kesenjangan yang nyata. Artinya efektivitas pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai ini hanya difokuskan pada pegawai Eselon saja, namun di sisi lain justru pegawai Staf yang merupakan pelaksana dalam segala kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Harapan yang diinginkan dapat mempunyai dampak positif yang ditimbulkan

akibat dari kebijakan tersebut sehingga terjadi peningkatan sumber daya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing – masing. Namun pada kenyataannya besaran tunjangan tambahan penghasilan yang diterima pegawai belum mampu meningkatkan kinerja, hal ini terkendala dengan proporsi besarnya yang dirasakan masih terjadi kesenjangan oleh pegawai staf.

Persoalan kedua faktor sebagaimana diuraikan di atas yaitu faktor budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan, secara tidak langsung berimbas pada kinerja pegawai. Permasalahan kedua faktor yang saling terkait menjadi akar masalah yang nyata bermuara kepada kinerja pegawai khususnya serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fenomena kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang terlihat masih belum optimal, hal ini terlihat dari segi pencapaian target yang belum maksimal, sebagai mana ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 1. Pencapaian Sasaran Kerja Tahun 2021

No.	Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)	Selisih (%)
1	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	100	52	48
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	100	54	46
3	Pelaksanaan Medical Check Up DPRD	100	23	77
4	Koordinasi dan Konsultasi Pelaksanaan Tugas DPRD	100	71	29

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Tahun Anggaran 2021 masih ada sasaran kegiatan yang dicanangkan tidak terealisasi 100%, bahkan ada yang hanya tercapai sebesar 23% saja yaitu pada kegiatan Pelaksanaan *Medical Check Up* DPRD. Hal ini yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum berada di titik optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 140 orang. Penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *random sampling*, sehingga peneliti mengambil sampel sebanyak 25% dari seluruh pegawai, yaitu sebanyak 35 orang pegawai.

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Variabel penelitian ini adalah Budaya Kerja (X_1) dan Tunjangan tambahan penghasilan (X_2) serta Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan

data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner menggunakan skala *likert*.

Tabel 2. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan dianalisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS. Alat analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji-t untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel Budaya Kerja (X_1) dan Tunjangan tambahan

penghasilan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Setelah itu dilakukan dengan uji koefisien determinasi, dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang diperoleh dilanjutkan dengan analisis data menggunakan uji t dan uji F. Untuk menguji pengaruh Budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, penulis menggunakan uji statistik. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Parsial Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.698	11.045		.878	.003
X1	.873	.124	.799	7.020	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien arah regresi antara Budaya kerja terhadap Tunjangan tambahan penghasilan sebesar 0,873 dengan konstanta sebesar 9,698. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 9,968 + 0,873 X_1$. Ini berarti bahwa jika Budaya kerja naik satu poin maka berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0,873 poin.

Nilai t hitung variabel Budaya kerja yaitu 7,020 dengan konstanta 0,878 pada t tabel dengan db 35 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,692 karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima. Signifikansi variabel Tunjangan tambahan penghasilan pada tabel B adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima. Artinya Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Persamaan tersebut menunjukkan arah keterpengaruhan positif, yakni semakin baik budaya kerja dijalankan, maka semakin tinggi kinerja pegawai yang ditampilkan. Hal ini sejalan dengan pemikiran menurut Tika (2015) bahwa budaya kerja sebagai seperangkat asumsi yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Artinya budaya kerja yang baik mampu mengatasi kendala pekerjaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi (Joni & Parella, 2020).

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Budaya kerja menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Budaya kerja terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.625	4.389

a. Predictors: (Constant), X1

Dari tabel di atas diketahui bahwa R Square sebesar 0.638 artinya sebesar 63,8% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Budaya kerja) sedangkan sisanya 35,2% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Hasil penelitian ini searah dengan peneltian terdahulu yang relevan. (Fatria & Josiah, 2020) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan budaya kerja

terhadap kinerja pegawai. Syahrir, (2017) menyimpulkan budaya kerja berkontribusi besar terhadap tingkat kinerja pegawai.

Menguji pengaruh Tunjangan tambahan penghasilan secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang, penulis menggunakan uji *statistic t* (uji t). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Pengujian Parsial Pengaruh Tunjangan Tambahan penghasilan terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.403	13.135		4.142	.000
X2	.380	.152	.426	2.495	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.380 dengan konstanta sebesar 54.403 Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah $Y = 54.403 + 0.380 X2$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila skor Tunjangan tambahan penghasilan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,380. Persamaan tersebut di atas menyatakan arah keterpengaruhan positif antara tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja.

Nilai t hitung untuk variabel Tunjangan tambahan penghasilan yaitu 2.495 dengan

konstanta.4.142, pada t tabel dengan db 35 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.692 karena t hitung > t tabel maka Ha diterima. Signifikasi variabel Tunjangan tambahan penghasilan adalah 0.003 yang berarti probabilitas 0.003, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka Ha diterima, artinya Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Pengaruh variabel Tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Tunjangan Tambahan penghasilan terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.391	.153	6.596

a. Predictors: (Constant), X1

Dari tabel di atas diketahui bahwa R^2 sebesar 0.391 artinya sebesar 39,1 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Tunjangan tambahan penghasilan) sedangkan sisanya 60,9% lagi dijelaskan faktor lain. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu yang relevan. Yalitoba,

(2019) menyimpulkan bahwa tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Perhitungan Regresi linier berganda antara variabel budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja yakni sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.946	5.021		3.176	.004
X1	.399	.176	.474	2.275	.031
X2	.203	.176	.240	2.151	.040

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 15,946 + 0,399X1 + 0,203X2$$

Artinya, setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel budaya kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,399 point. Selain itu, Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel tunjangan tambahan penghasilan sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,203 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X1 = 0,399$ lebih besar daripada koefisien regresi $X2 = 0,203$. Hal ini

menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai.

Menguji pengaruh Budaya kerja dan Tunjangan tambahan penghasilan secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang, penulis menggunakan uji *statistic F* (uji F) . Apabila nilai F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai F hitung < nilai F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Simultan Pengaruh Budaya kerja dan Tunjangan tambahan penghasilan terhadap Kinerja
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	960.735	2	480.358	24.554	.000 ^a
Residual	528.231	34	19.564		
Total	1488.967	35			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dilihat dari tabel di atas, variabel Budaya kerja dan variabel Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 24.554 yang lebih besar dari F tabel

sebesar 3.259. Nilai signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Budaya kerja dan Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Pengaruh variabel Budaya kerja dan Tunjangan tambahan penghasilan

menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Tunjangan Tambahan penghasilan terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.619	4.423

a. Predictors: (Constant), X1,X2

Diketahui dari tabel di atas bahwa *R Square* sebesar 0.645 artinya sebesar 64.5 % variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Budaya kerja dan Tunjangan tambahan penghasilan sedangkan sisanya 35.5 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini searah dengan peneltian terdahulu yang relevan. Wildan & Hamzah, (2017) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapat, dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Persentase pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja sebesar 0.638 artinya sebesar 63,8 % variasi perubahan variabel terikat Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Budaya kerja. Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Nilai persentase pengaruh Tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja sebesar 0.391. Artinya sebesar 39,1% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Tunjangan tambahan penghasilan. Dan yang terakhir, Budaya kerja dan Tunjangan tambahan penghasilan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Sebesar 64.5 % variasi perubahan

variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Budaya kerja dan Tunjangan tambahan penghasilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar, B., Soehardi, & Taupiq, A. (2021). Korelasi gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 81–89. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i1.9426>
- Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1).
- Danila, O., Ibrahim, R., & Abdullah, S. (2018). Analisis Determinan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (Skpk) Di Kabupaten Bener Meriah, Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec*, 4(1), 82–94.
- Dewi, R. C., & Suparno, S. (2022). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. *Jurnal Media Administrasi*, 7(1), 78–90.
- Fatria, Y., & Josiah, T. (2020). Efisiensi Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 93–100.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Husin, R. S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 1–8.
- Irianti, N. N. (2019). *Hubungan Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Jatilaksono, R. S. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(6), 588–603.
- Joni, R., & Parela, E. (2020). Dampak Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 121–128.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655–676.
- Lutfim, S. (2022). Analisis Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja di Lingkungan BPSDMD Menuju NTB Corporate. *DIKSI: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Sosial*, 3(1), 111–124.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168.
- Pentury, T., & Pentury, G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Tunjangan Kinerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 12–19.
- Prawatya, D. A., & Rahardjo, S. T. (2012). *Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Ramadhani, M. F., & Wijayanti, W. (2020). Peran Penting Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Guna Mempertahankan Eksistensi Di Tengah Pesatnya Globalisasi. *Prosiding Seminar Nasional LP3M*, 2.
- Ritonga, Z. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Pemimpin terhadap Efektivitas Organisasi pada PT. Mustika Asahan Jaya. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 11(1), 22–29.
- Sari, D. R., Jonathan, L. R., & Latif, I. N. (2016). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 5(1), 450–455.
- Siregar, A. J., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 659–663.
- Sugiani, S., & Hudayah, S. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 50–66.
- Syahrir, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Mekarjaya Kecamatan Sukmajaya Kota Depok. *Jurnal Manajemen Pembangunan*.
- Takalamingan, F. S. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi, Tekanan, Kesempatan Dan Rasionalisasi Terhadap Kecurangan (Fraud). *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 9(2), 161–188.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispora) Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).

- Wardana, L. W., & Agustina, Y. (2018). Tunjangan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Mojokerto. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 3(1), 65–84.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1).
- Wildan, W., & Hamzah, N. (2017). Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Buah Sawit Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 5(3), 131–138.
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).