

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2020:83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Sedangkan menurut Afandi (2021:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk barang langsung atau tidak langsung yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Bentuk-Bentuk Kompensasi Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, sedangkan bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

A. Kompensasi Langsung

- a. Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

B. Kompensasi Tidak Langsung

- a. *Benefit* adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- b. Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2020:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor pemerintah.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

4. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi oleh organisasi untuk pegawainya tentu berbeda-beda. Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

5. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2023, tambahan penghasilan pegawai selanjutnya disingkat TPP adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai diluar gaji dalam rangka peningkatan berdasarkan beban kerja, pertimbangan objektif lainnya, kelangkaan profesi, kondisi kerja dan prestasi kerja. Menurut Akbar dkk (2022:575) tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah segala pembayaran tambahan dari pendapatan sah/gaji yang merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan beban kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor bahwa untuk meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas penyelenggaraan administrasi pemerintahan pelayanan kepada masyarakat dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai lebih kepada pemberian penghargaan dan hukuman dikhususkan untuk penilaian kinerja. Berdasarkan peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permendagri No. 21 tahun 2011 tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, pemerintah daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

1. Unsur Penilaian atau Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

a. Disiplin kerja

- (1) Ketaatan terhadap ketentuan hari dan jam kerja
- (2) Keikutsertaan dalam kegiatan kenegaraan/kedaerahan, apel bersama dan/atau apel pagi pada hari Senin sesuai penugasan
- (3) Ketaatan terhadap peraturan disiplin dan kode etik Pegawai

b. Produktivitas kerja (kinerja)

- (1) Ketaatan terhadap penyusunan SKP
- (2) Ketaatan terhadap penyusunan LHKP

2. Penerima TPP

Pegawai yang berhak menerima TPP adalah :

- a. PNS;
- b. PNS yang mengikuti Tugas Belajar;
- c. Pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari pada Perangkat Daerah.

3. Pemberian TPP Berdasarkan Kondisi Tertentu

- (1) Pemberian TPP bagi PNS yang pindah menjadi PNS Daerah, diatur dengan sebagai berikut :
 - a. PNS yang dengan keputusan pejabat yang berwenang pindah menjadi PNS Daerah dapat diberikan TPP setelah 3 (tiga) bulan menjalankan tugas di lingkungan Pemerintah Daerah terhitung sejak diterbitkannya Surat Penugasan dan telah diterbitkannya Surat Keterangan Penghentian Pembayaran Gaji (SKPP) dari instansi asal serta dibayarkan mulai bulan berikutnya;
 - b. apabila Surat Keterangan Penghentian Pembayaran Gaji (SKPP) bagi PNS sebagaimana dimaksud dalam huruf a dari instansi asal belum terbit setelah 3 (tiga) bulan menjalankan tugas di Lingkungan Pemerintah Daerah, maka TPP dibayarkan setelah diterimanya SKPP dari instansi asal.
- (2) Pemberian TPP bagi PNS yang dilantik dalam jabatan struktural, diatur dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. PNS yang dilantik dalam jabatan baru dari tanggal 1 sampai dengan tanggal 20 bulan berkenaan, pemberian TPP dibayarkan sesuai jabatan baru;
 - b. PNS yang dilantik dalam jabatan baru setelah tanggal 20 bulan berkenaan, pemberian TPP dibayarkan sesuai jabatan sebelumnya.
- (3) PNS yang diangkat sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) diberikan TPP sesuai dengan jabatan definitifnya.
- (4) PNS yang pindah ke Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah lain, pemberian TPP dibayarkan sampai dengan bulan berkenaan kepindahan yang bersangkutan.
- (5) PNS yang mendapat kenaikan pangkat, besaran pemberian TPP dibayarkan sesuai dengan pangkat yang bersangkutan terhitung sejak tanggal keputusan

kenaikan pangkat.

- (6) CPNS yang diangkat menjadi PNS, besaran pemberian TPP dibayarkan sesuai dengan pangkat/golongan PNS yang bersangkutan terhitung sejak tanggal keputusan pengangkatan CPNS menjadi PNS.
- (7) Dalam hal belum tersedianya anggaran pemberian TPP kepada pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6), maka TPP diberikan sesuai besaran TPP pada Perangkat Daerah yang lama atau status kepegawaian yang lama dan selisih pembayaran TPP akan diberikan pada saat telah dianggarkan dalam APBD.

4. Perhitungan TPP

- (1) Dasar Perhitungan TPP Komponen Pembobotan
TPP Komponen Pembobotan dihitung berdasarkan penjumlahan persentase capaian unsur disiplin dan unsur kinerja.
- (2) Pengurangan TPP Berdasarkan Pembobotan
Pelanggaran atau perbuatan yang mengurangi TPP berdasarkan Pembobotan dan besarnya adalah sebagai berikut:
 - a) Tidak masuk kerja tanpa keterangan:
 - 1) 1 hari kerja dikenakan pengurangan sebesar 5% (lima persen);
 - 2) 2 (dua) hari kerja dikenakan pengurangan sebesar 10% (sepuluh persen);
 - 3) 3 (tiga) hari kerja dikenakan pengurangan sebesar 25% (dua puluh lima persen);
 - 4) 4 (empat) hari kerja dikenakan pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen);
 - 5) 5 (lima) hari kerja dikenakan pengurangan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen); dan
 - 6) lebih dari 5 (lima) hari kerja dikenakan pengurangan sebesar 100% (seratus persen).
 - b) izin tidak masuk kerja dikenakan pengurangan sebesar 4 % (empat persen) dari jumlah TPP berdasarkan pembobotan dari unsur disiplin;
 - c) tidak mengikuti apel pagi atau datang terlambat:
 - 1) sampai dengan 30 (tiga puluh) menit dikenakan pengurangan sebesar

- 0,5% (nol koma lima persen);
- 2) 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit dikenakan pengurangan sebesar 1% (satu persen);
 - 3) lebih dari 90 (sembilan puluh) menit dikenakan pengurangan sebesar 1,5% (satu koma lima persen).
- d) tidak mengikuti apel sore atau pulang mendahului jam kerja yang berlaku;
- 1) kurang dari 30 (tiga puluh) menit dikenakan pengurangan sebesar 0,5% (nol koma lima persen);
 - 2) 31 (tiga puluh satu) menit sampai dengan 90 (sembilan puluh) menit dikenakan pengurangan sebesar 1% (satu persen);
 - 3) lebih dari 90 (sembilan puluh) menit dikenakan pengurangan sebesar 1,5% (satu koma lima persen).
- e) tidak mengikuti kegiatan kenegaraan/kedaerahan dan/atau apel bersama sesuai penugasan, dikenakan pengurangan sebesar 3 % (tiga persen) dari jumlah TPP berdasarkan pembobotan dari unsur disiplin.
- f) meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin dan/atau tanpa surat penugasan, dikenakan pengurangan sebesar 2,5% (dua koma lima persen) dari jumlah TPP berdasarkan pembobotan dari unsur disiplin.
- g) dijatuhi hukuman disiplin dan/atau sanksi moral, dikenakan pengurangan TPP berdasarkan pembobotan dari unsur disiplin, dengan ketentuan sebagai berikut:
- 1) hukuman disiplin teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis dikenakan pengurangan sebesar 100% (seratus persen) selama 1 (satu) bulan;
 - 2) hukuman disiplin tingkat sedang dikenakan pengurangan sebesar 100% (seratus persen) selama 2 (dua) bulan;
 - 3) hukuman disiplin tingkat berat dikenakan pengurangan sebesar 100% (seratus persen) selama 3 (tiga) bulan;
 - 4) sanksi moral dikenakan pengurangan sebesar 50% (lima puluh persen) selama 1 (satu) bulan.

- h) tidak mengisi LHKP sesuai batas waktu yang ditentukan dalam Peraturan Bupati ini, dikenakan pengurangan sebesar 4,5% (empat koma lima persen) per hari dari jumlah TPP berdasarkan pembobotan dari unsur kinerja.

2.1.2. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan yang merupakan bagian dari pendidikan untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan. Menurut Sulaiman dan Asanudin (2020:39) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, untuk mengalihkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seseorang yang dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:44) pelatihan merupakan pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis yang ditujukan kepada pegawai.

2. Jenis-Jenis Pelatihan

Widodo (2015:86) dalam Rumapea (2020:12) menyatakan bahwa jenis-jenis pelatihan yang dilakukan organisasi sebagai berikut:

1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
2. Magang (*apprenticeship*)
3. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
5. Simulasi kerja (*job simulation*)

3. Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2020:45) tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Untuk meningkatkan produktivias kerja
3. Untuk meningkatkan kualitas kerja
4. Untuk meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia

5. Untuk meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Untuk meningkatkan prestasi pegawai secara maksimal
7. Untuk meningkatkan perkembangan pegawai.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persyaratan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2020:45-46) ada beberapa faktor yang diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan, yaitu:

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan jabatan analisis.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran
6. Metode pelatihan dan pengembangan.

5. Metode Pelatihan atau *Training*

Ada beberapa metode pelatihan atau *training* menurut Hariandja (2002:176) dalam buku Asrini dkk (2021:62), yaitu:

1. *Job Instruction Training*, atau latihan intruksi jabatan adalah dimana pelatihan ditentukan seseorang (biasanya manajer/supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja. Metode ini mengaplikasikan prinsip belajar partisipasi yang tinggi, *relevance*, *repetition*, *transference*, dan juga *feedback*.
2. *Coaching* (Pelatihan) adalah bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah.
3. *Job rotation* (Rotasi Pekerjaan) adalah program yang direncanakan secara formal dengan acara ,emugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi. Ini biasanya dilakukan untuk pengembangan pegawai untuk memahami aktivitas organisasi yang lebih luas.

4. *Apprenticeship* (Masa Magang) adalah pelatihan yang mengombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktik di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktik kelapangan.

6. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2020:44), terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.
2. Materi
Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.
3. Metode yang digunakan
Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta
Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.
5. Kualifikasi Pelatih
Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan dan keamanan pegawai, jika pegawai merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerjanya

pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja maka dengan begitu pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih positif.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:118-119) "lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas". Sedangkan menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) dalam Nisa (2022:17), secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap

hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
 - a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
 - e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu.

3. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) dalam Nisa (2022:19) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2012:159):

1. Suasana kerja
Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang orang yang di tempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap

tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan Sinambela dkk (2019:311) mengemukakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap aktivitas seorang karyawan yang memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut pendapat diatas secara umum kinerja dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dilihat berdasarkan jumlah kualitas dan kuantitas pegawai, yang memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan. Ada beberapa indikator kinerja menurut para ahli, menurut Kasmir (2019:208–209) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.

2. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
3. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.
4. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja pegawai relatif banyak dilakukan. Namun, penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda-beda seperti penggunaan variabel, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja pegawai dapat disajikan di bawah ini.

Nunung Nurzanah, Muh. Ilham Alimuddin, Andi Asad Ridjal Nur (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bulog kantor cabang Makassar dengan jumlah sample sebanyak 50 orang dengan teknik regresi berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 46,9% Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t semua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lucky Prasetya, Woro Utari, Sri Hartati (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS melalui kepuasan kerja Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro dengan jumlah sample sebanyak 49 orang dengan teknik regresi berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 35,6% Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t semua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dedy Sutaryo, Saban Echdar, Maryadi (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan SDM dan pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur dengan jumlah sample sebanyak 50 orang dengan teknik regresi

berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 63,1% Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t semua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Nunung Nurzanah , Muh.Ilam Alimuddin , Andi Asad Ridjal Nur (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar	Motivasi	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji Regresi 46,9%
		Lingkungan Kerja		2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
		Kinerja		3. Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Lucky Prasetya, Woro Utari, Sri Hartati (2020)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS melalui kepuasan kerja Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro	Kompensasi	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Hasil Regresi 35,6%
		Pelatihan		2. Hasil Uji F menunjukan bahwa variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
		Lingkungan Kerja		3. Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
		Kinerja		
		Kepuasan Kerja		
Dedy Sutaryo, Saban Echdar , Maryadi (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan SDM Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur	Gaya Kepemimpinan, Pelatihan SDM, Pemberian Tambahan Penghasilan, Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Hasil Uji T menunjukan bahwa variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
				2. Hasil Uji F menunjukan bahwa variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
				3. Hasil Uji Regresi 63,1%

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.