



LAPORAN PENELITIAN

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI,
PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BKPSDM KABUPATEN BOGOR**

Oleh:

Ketua : Alfina Priscilla
Anggota : 1. Husen Sutisna SP, M.Si
2. Gena Prasetya Noor SH, MM

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK
2023/2024. NOMOR KONTRAK: 274/LPPM-GBS/IV/2023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI "GICI"
2023**

SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN Nomor : 274/LPPM-GBS/IV/2023

Pada hari ini, Senin, tanggal Tiga bulan April tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga (03-04-2023), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Alfina Priscilla
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

Pasal 1 JUDUL PENELITIAN

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Bogor”**

Pasal 2 WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 03 April 2023 sampai dengan 23 September 2023.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2023/2024 dengan nilai kontrak sebesar **Rp. 2.000.000 (Dua Juta Rupiah)**.

Pasal 3 PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

- Ketua : Alfina Priscilla
Anggota : 1. Husen Sutisna SP, M.Si
 2. Gena Prasetya Noor SH, MM

Pasal 4 CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5

KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6

PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE “GICI” di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE “GICI”.

Pasal 7

MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
 - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
 - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
 - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditanda tangani (Juni 2023).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8

LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 28 September 2023 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
 - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
 - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
 - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
 - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”
TAHUN AKADEMIK 2023/2024
Nomor Kontrak : 274/LPPM-GBS/IV/2023**

Pasal 10
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindahan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11
INSTITUSIONAL FEE

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE “GICI” melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 03 April 2023,

PIHAK PERTAMA,



Herman Susilo, SE, MM

Ketua LPPM

PIHAK KEDUA,

Alfina Priscilla

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai,
Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Bogor

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Alfina Priscilla
b. Jenis Kelamin : Perempuan
c. NIDN : -
d. Jabatan Fungsional : -
e. Jurusan : Manajemen
f. Nomor Handphone : 081110883
g. Alamat E-mail : Alfina@gmail.com

Anggota Tim

a. Nama Anggota 1/Jurusan : Husen Sutisna SP, M.Si
b. Nama Anggota 2/Jurusan : Gena Prasetya Noor SH, MM

Lokasi Penelitian : Bkpsdm
Alamat : Kabupaten Bogor
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan
Biaya yang diperlukan : Rp. 2.000.000
Sumber Pendanaan : LPPM GICI
Sumber Lain :

Depok, 23 September 2023

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si

NIDN: 0416076506

Alfina Priscilla

NIDN: -

Menyetujui,
Ketua LPPM STIE GICI



Herman Susilo, SE, MM

NIDN: 0401128604

ABSTRAK

- Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Bogor
- Ketua Peneliti : Alfina Priscilla
- Anggota : 1. Husen Sutisna SP, M.Si
2. Gena Prasetya Noor SH, MM
- Kata Kunci : Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (BKPSDM) Kabupaten Bogor. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis metode penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah populasi 71 responden dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 79,6% faktor-faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sekitar 20,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (91,875) > F_{tabel} (2,741)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai menunjukkan $t_{hitung} (3,754)$ dan variabel pelatihan menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (4,109)$ dimana $t_{tabel} (1,996)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor. Adapun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor dengan nilai hasil analisis $t_{hitung} (1,451)$ dimana $t_{tabel} (1,996)$.

ABSTRACT

Judul Penelitian : *The Effect of Additional Employee Income, Training and Work Environment on Employee Performance at Bkpsdm Bogor Regency*

Ketua Peneliti : 1. Husen Sutisna SP, M.Si
2. Gena Prasetya Noor SH, MM

Kata Kunci : *Additional Employee Income, Training, Work Environment, Performance.*

This study aims to determine the Effect of Additional Employee Income, Training and Work Environment on Employee Performance (BKPSDM) of Bogor Regency. The type of research method used in this study is a type of survey research method using a quantitative approach. Survey research is a study in which data is collected from a sample of the population to represent the entire population. The sampling technique used in this study is a saturated sample with a population of 71 respondents using multiple linear regression analysis. The results of the regression test showed that 79.6% of employee performance factors could be explained by additional employee income, training and work environment while the remaining 20.4% were explained by other factors that were not studied in this study. Meanwhile, the results of the F test showed that the independent variable consisting of additional variables of employee income, training and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the value of $F_{cal} (91,875) > F_{tabel} (2,741)$. The results of the t-test showed that the additional variable of employee income showed tcount (3.754) and the training variable showed the results of tcount analysis (4.109) where ttable (1.996) partially had a positive and significant effect on employee performance in BKPSDM Bogor Regency. The variables of the work environment did not have a positive and significant effect on the performance of employees at the Bogor Regency BKPSDM with the value of the results of the calculation analysis (1,451) where the table (1,996).

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBARAN SIDANG	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTARCT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.7. Sistematika Penulisan	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kompensasi	9
2.1.2. Pelatihan	15
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	17
2.1.4. Kinerja.....	21
2.3. Penelitian Terdahulu.....	22
2.3. Kerangka Konseptual	23
2.4. Hipotesis	24
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.2. Jenis dan Metode Penelitian	26
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3.1. Populasi	27
3.3.2. Sampel	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data	28
3.5. Definisi Operasional Variabel	28
3.5.1. Variabel Bebas	28
3.5.2. Variabel Terikat	31
3.6. Teknik Analisis Data	32
3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran	32
3.6.2. Persamaan Regresi	34

3.6.3. Uji Kualitas Data	35
3.6.4. Uji Asumsi Klasik	36
3.6.5. Uji Hipotesis	37
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	41
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.2. Karakteristik Responden	42
4.1.3. Tanggapan Responden	45
1. Tambahan Penghasilan Pegawai (X ₁)	45
2. Pelatihan (X ₂)	47
3. Lingkungan Kerja (X ₃)	49
3. Kinerja Pegawai (Y)	51
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data	52
1. Uji Validitas.....	53
2. Uji Reliabilitas	55
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	56
1. Uji Normalitas	56
2. Uji Multikolinieritas	57
3. Uji Heteroskedastisitas	58
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	59
1. Persamaan Regresi Linear Berganda.....	59
2. Hasil Uji F (Simultan)	60
3. Koefisien Determinasi	61
4. Hasil Uji t (Parsial)	61
5. Pengaruh Dominan	62
4.2. Pembahasan	63
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	65
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Besaran TPP Dari Beban Kerja Tahun 2023	2
Tabel 1.2. Rekapitulasi Presentase Presensi Pegawai Tahun 2022	3
Tabel 1.3. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2022.....	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian	26
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.3. Angka Penafsiran	33
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	43
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel TPP.....	46
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Pelatihan.....	48
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai	51
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel TPP	53
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	54
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	55
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF).....	58
Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Berganda.....	59
Tabel 4.13. Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.15. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	24
Gambar 4.1. Logo BKPSDM	41
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas	56
Gambar 4.3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	57
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan.....	70
Lampiran 2. Kuesioner	71
Lampiran 3. Tabulasi Data	75
Lampiran 4. Hasil <i>Output</i> SPSS	76
Lampiran 5. Kartu Bimbingan.....	84
Lampiran 6. Riwayat Hidup	85
Lampiran 7. Tabel F dan t.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusianya (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup sumber daya manusia seperti kepegawaian. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul tentunya harus mampu mengatur masalah kinerja pegawai, serta harus mampu mengetahui kinerja pegawai dipengaruhi oleh apa saja. Terdapat beberapa aspek yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik pada pegawai seperti pemberian kompensasi tambahan penghasilan pegawai, pelatihan pegawai, dan lingkungan kerja guna menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya, termasuk pada penelitian ini yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor.

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. Kinerja pegawai yang baik salah satunya dapat dipengaruhi dengan adanya aspek kompensasi seperti tambahan penghasilan pegawai (TPP). Peraturan menteri Dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada pasal 39, yang menyebutkan bahwa pemerintahan daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Tambahan penghasilan pegawai yang dimaksud dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, atau prestasi kerja. Selain itu, berdasarkan peraturan pemerintahan No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah pasal 63 ayat (2) dan peraturan Menteri Dalam Negeri no. 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang telah di ubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permedagri No. 21 tahun 2011

tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, menyatakan bahwa PNS dapat diberikan tambahan penghasilan sesuai kemampuan keuangan daerah, dimana kriteria pemberian tunjangan kinerja penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya risiko yang harus dihadapi, dan berbagai hal secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang, secara konseptual dan empiris pengukuran kinerja individual berhubungan erat dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja, uraian tugas dan standar kinerja PNS dimulai dari tugas pokok dan fungsi unit kerja pegawai. Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor Nomor 8 Tahun 2023, berikut lampiran besaran tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan beban kerja di BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2023.

Tabel 1.1. Besaran TPP Dari Beban Kerja Tahun 2023.

Jabatan/Golongan	Besaran
Kepala Badan	Rp. 15.159.000
Asesor SDMA Ahli Utama	Rp. 10.238.938
Sekretaris	Rp. 8.703.724
Kepala Bidang	Rp. 7.119.000
Kasubid/Kasubag/Subkor	Rp. 5.348.129
Pelaksana Golongan IV	Rp. 2.678.400
Pelaksana Golongan III c/d	Rp. 2.678.400
Pelaksana Golongan III a/b	Rp. 1.809.000
Pelaksana Golongan II c/d	Rp. 1.587.808
Pelaksana Golongan II c/d	Rp. 1.434.000

Sumber: BKPSDM Kabupaten Bogor (2023)

Salah satu tolak ukur pemberian tambahan penghasilan pegawai diukur dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), disiplin terkait absensi, apel, prestasi kerja, dan beban kerja. Berikut lampiran data Rekapitulasi Presensi Pegawai Tahun 2022:

Tabel 1.2. Rekapitulasi Presensi Pegawai Tahun 2022.

BULAN	KEHADIRAN	ALPA	CUTI
Januari	87,59%	11,36%	1,05%
Februari	87,59%	11,36%	1,05%
Maret	87,59%	11,36%	1,05%
April	88,25%	10,63%	1,12%
Mei	90,08%	8,44%	1,48%
Juni	91,55%	6,98%	1,47%
Juli	89,92%	8,22%	1,86%
Agustus	92,14%	6,20%	1,66%
September	91,69%	6,61%	1,70%
Oktober	92,17%	6,12%	1,71%
November	90,03%	8,14%	1,83%
Desember	87,27%	9,20%	1,70%

Sumber: BKPSDM Kabupaten Bogor (2022).

Pada tabel di atas dapat dilihat presentase presensi pegawai Kabupaten Bogor tahun 2022 dengan kehadiran yang cukup meningkat dari bulan Januari 2022 – Juni 2022 lalu presentase kehadiran bulan Juli 2022 kembali menurun, kemudian di bulan Agustus 2022 kembali meningkat menjadi 92,14% lalu di bulan September 2022 kembali menurun menjadi 91,69%, Oktober 2022 meningkat menjadi 92,17% lalu di November 2022 menurun 90,03% sampai Desember 2022 sekitar 87,27%. Dapat disimpulkan bahwa presentase kehadiran pegawai mengalami naik turun setiap bulannya di tahun 2022. Begitu juga presensi pegawai dalam keterangan Alpa terjadinya naik turun setiap bulannya dengan presentase Alpa tertinggi di bulan Januari 2022 – Maret 2022 sekitar 11,36%. Berikut lampiran terkait kedisiplinan jumlah absensi pegawai bulan Januari dan Februari 2023.

Selain memberikan kompensasi tambahan penghasilan pegawai, memberikan pelatihan kepada pegawai juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan bertujuan untuk mencapai kinerja yang efektif dan dapat menambah keterampilan serta wawasan pegawai. 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. Berikut lampiran pelaksanaan pelatihan di BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022:

Tabel 1.3. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2022

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Kegiatan dalam 1 Tahun
Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	Mei-September 2022	1 kali
Pelatihan Dasar CPNS	Mei-November 2022	1 kali
Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN)	Juni-Oktober 2022	1 kali
Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	Juni-September 2022	1 kali
Coaching, Mentoring, dan Konseling ASN	September 2022	1 kali
Evaluasi Pasca Pendidikan dan Pelatihan	November 2022	1 kali
Sosialisasi PERMENPAN 8	2022	1 kali
Sosialisasi Perencanaan SKP 2022	2022	1 kali
Sosialisasi Realisasi dan Penilaian SKP 2022	2022	1 kali
Evaluasi SKP 2022	Desember 2022	1 kali
Peningkatan Kapasitas Fasilitator	November 2022	1 kali

Sumber: Kepala Bidang PKA (2023)

Berdasarkan tabel di atas, kegiatan pelatihan yang dilakukan di BKPSDM hanya dilakukan 1 kali dalam 1 tahun dengan batas waktu dan batas jumlah peserta yang sudah ditentukan.

Selain pemberian TPP dan pelatihan pegawai, faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai lebih nyaman dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan lebih bersemangat. 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 kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:118-119) "lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas".

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan adanya pemberian kompensasi tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap BKPSDM Kabupaten Bogor dengan judul: **“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Bogor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Pemberian tambahan penghasilan pegawai yang terkadang masih belum sesuai dengan beban kerja pegawai.
2. Perbedaan besaran tambahan penghasilan pegawai antar pegawai dengan beban kerja yang sama menimbulkan persaingan yang kurang sehat.
3. Waktu pemberian tambahan penghasilan pegawai yang terkadang kurang tepat waktu atau tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan menimbulkan turunnya semangat kinerja pegawai.
4. Masih adanya pegawai yang terkadang belum bisa mengikuti pelatihan dikarenakan waktu yang terbatas.
5. Lingkungan kerja yang masih belum maksimal dalam hal fasilitas dan tata ruang kantor seperti pencahayaan yang masih kurang sempurna untuk beberapa ruangan, letak kubikal kerja yang kurang pas, beberapa ruangan yang kurang luas khususnya ruangan yang sering menerima pelayanan/tamu, komputer atau laptop yang terkadang masih ada yang belum di *upgrade*, spot khusus untuk pegawai yang belum lengkap, meja yang kurang memadai untuk beberapa pegawai yang mengurus banyak berkas, dan kekurangan pegawai untuk menangani dan melayani 17.000 pegawai di seluruh Kabupaten Bogor dan menimbulkan beban kerja yang lebih banyak.
6. Masih terjadi kurangnya komunikasi sesama pegawai dalam hubungan kerja yang menimbulkan kesalahpahaman dan pemberian proporsi kerja yang masih dibebankan ke pegawai lain.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di BKPSDM Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak dan sehubungan keterbatasan waktu, dana, dan agar penelitian dapat dilakukan secara mendalam, maka tidak semua masalah yang terjadi dapat diteliti. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh tambahan penghasilan pegawai, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan tambahan penghasilan pegawai, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor?
2. Apakah secara parsial tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor?
3. Apakah secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan tambahan penghasilan pegawai, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor
2. Untuk Mengetahui apakah secara parsial tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor
3. Untuk Mengetahui apakah secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor

4. Untuk Mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan pemahaman bagi penulis dan menambah wawasan dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawai khususnya melalui tambahan penghasilan pegawai (TPP), pelatihan dan lingkungan kerja agar kedepannya dapat memberikan masukan sebagai bekal di masa yang akan datang terutama mengenai Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai bahan masukan atau acuan untuk mengambil kebijaksanaan dan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawai melalui tambahan penghasilan pegawai (TPP), pelatihan dan lingkungan kerja di BKPSDM Kabupaten Bogor.
3. Untuk menambah informasi dan pengetahuan serta sebagai data dokumentasi di perpustakaan STIE GICI *Business School*.
4. Diharapkan sebagai bahan referensi untuk melanjutkan penelitian yang selanjutnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

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, perimbangan 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 lingkungannya

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 di atas 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

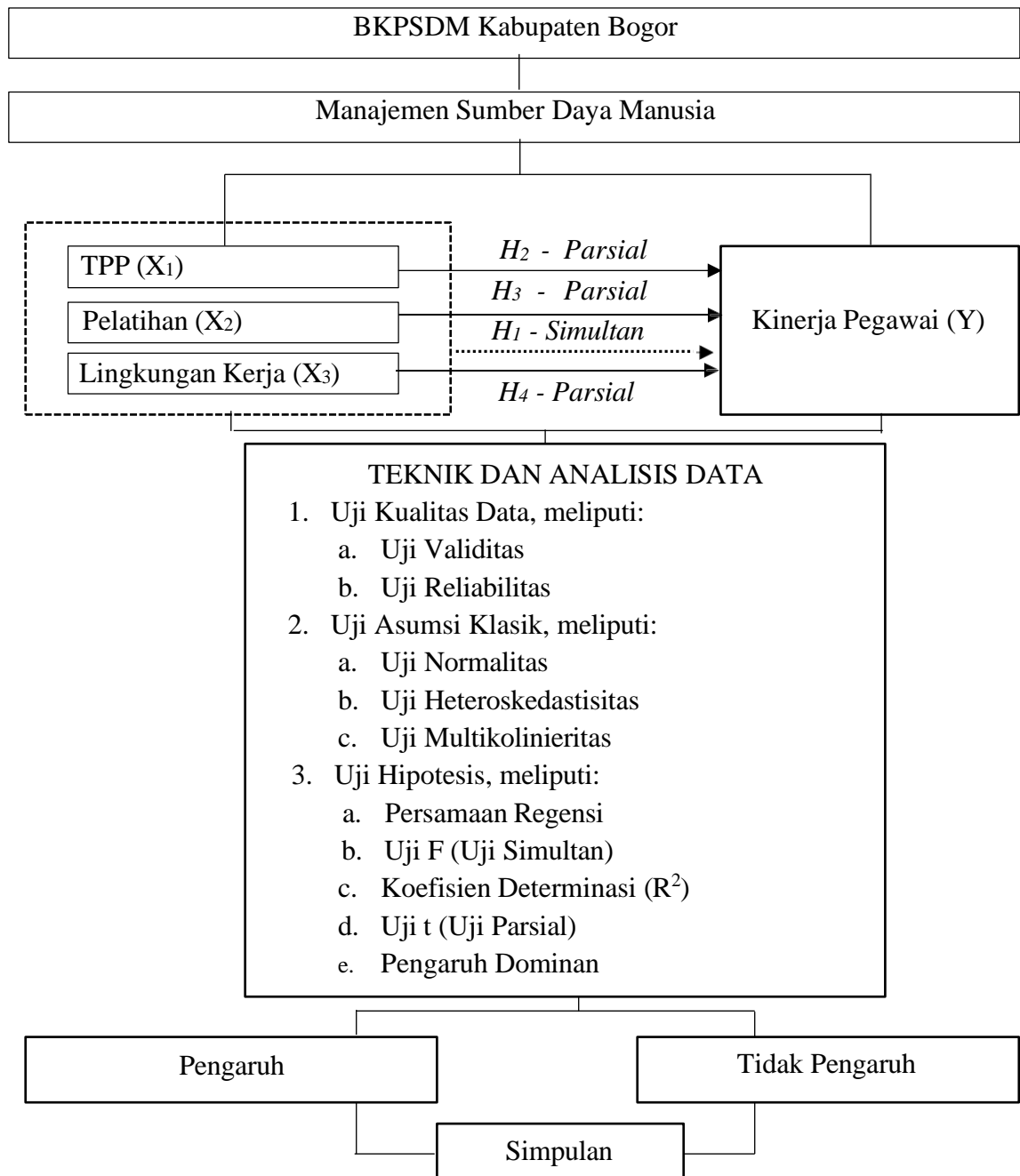
berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 63,1% Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t semua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Nunung Nurzanah , Muh.Ilham 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		3. Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
		Lingkungan Kerja		
		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.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

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.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor pada Bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Pengajuan Izin		■																						
3	Persiapan Penelitian			■	■																				
4	Pengumpulan Data					■	■	■	■																
5	Pengolahan Data									■	■	■													
6	Analisis dan evaluasi												■	■	■										
7	Penulisan Laporan															■	■	■	■						
8	Seminar Hasil																					■	■	■	

Sumber: Rencana Penelitian 2023

3.2. Jenis dan Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Sugiyono (2019:6) menyatakan bahwa metode *survey* yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penulis melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya. Penelitian *survey* dimaksudkan sebagai *explanatory* (penjelasan), *confirmation* (konfirmasi), *evaluation* (evaluasi), *explorative* (penjajagan), deskriptif, prediksi, penelitian operasional, hingga pengembangan indikator-

indikator sosial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang artinya analisis menggunakan data *numerical* atau angka. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Pengertian populasi menurut para ahli berbeda-beda, Menurut Handayani (2020 : 58) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor. Jumlah pegawai berdasarkan informasi dari pihak BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2023 yaitu 71 orang. Oleh sebab itu dalam penelitian ini kami menggunakan angka 71 sebagai populasi penelitian.

3.3.2. Sampel

Menurut Hendryadi (2019:162-180), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diambil atau mewakili keseluruhan anggota populasi yang bersifat representative.

Teknik sampling yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:89) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penulis menggunakan sampel jenuh karena jumlah sampel pegawai di BKPSDM Kabupaten berjumlah 71 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diteliti dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data yang dipilih dari responden melalui kuisisioner atau data hasil wawancara peneliti dengan sumber. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data profil perusahaan yang diperoleh dari situs web, data pelatihan, dan data lainnya yang diperoleh dari artikel atau jurnal publikasi, majalah, dan lain sebagainya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket).

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek penelitian. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuisisioner. Dalam penyebaran kuisisioner (angket) untuk mengumpulkan data, penulis akan menyebar kuisisioner secara online atau elektronik melalui google form.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan aspek yang dapat menentukan, menilai, atau mengukur suatu variabel yang akan digunakan untuk penelitian. Dalam buku Elvera dan Astarina yang berjudul Metodologi Penelitian (2021:42) Variabel penelitian merupakan komponen yang menjadi atribut sekaligus objek penelitian yang memiliki nilai bervariasi untuk diteliti, dianalisis dan ditarik kesimpulannya yang perlu diperhatikan dalam penelitian. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.5.1. Variabel Bebas

Variabel Bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi dan menyebabkan perubahan pada variabel terikat atau dependen. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari tambahan penghasilan pegawai (TPP), pelatihan, dan lingkungan kerja.

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X_1)

Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor Nomor 8 Tahun 2023 tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai diluar gaji dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan beban kerja, pertimbangan objektif lainnya, kelangkaan profesi, kondisi kerja dan prestasi kerja. Unsur penilaian atau indikator TPP berdasakan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2023:

- a. Disiplin kerja dengan bobot 70%
 - (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) dengan bobot 30%
 - (1) Ketaatan terhadap penyusunan SKP
 - (2) Ketaatan terhadap penyusunan LHKP

2. Pelatihan (X_2)

Menurut Mangkunegara (2020:44) pelatihan merupakan pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis yang ditujukan kepada pegawai. Menurut Mangkunegara (2020:44), terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yaitu:

- a. 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.
- b. Materi
Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.
- c. 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).

d. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

e. 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.

3. Lingkungan Kerja (X₃)

Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berikut indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2012:159):

a. 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.

b. 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.

c. 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.

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Dengan kata lain variabel dependen merupakan akibat yang timbul karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2019:208–209) indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
- b. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
- c. 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.
- d. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Untuk memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator diatas maka dilihat pada rangkuman tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
TPP (X ₁)	Tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai diluar gaji dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan beban kerja, pertimbangan objektif lainnya, kelangkaan profesi, kondisi kerja dan prestasi kerja. (Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor Nomor 8 Tahun 2023)	Perbup Bogor No. 8 Tahun 2023: 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. Prestasi kerja (kinerja) (1) Ketaatan terhadap penyusunan SKP (2) Ketaatan terhadap penyusunan LHKP	Skala Likert

Pelatihan (X ₂)	Pelatihan merupakan pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis yang ditujukan kepada pegawai (Mangkunegara, 2020:44).	Menurut Mangkunegara (2020:44) a. Tujuan b. Materi c. Metode d. Kualifikasi Peserta e. Kualifikasi Pelatih	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 2012)	Menurut Nitisemito (2012:159): a. Suasana Kerja b. Hubungan Dengan Rekan Kerja c. Fasilitas Kerja	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019:184)	Menurut Kasmir (2019:208–209) a. Kualitas kerja b. Kuantitas Kerja c. Waktu d. Ketepatan Waktu	Skala Likert

Sumber: Penulis (2023)

3.6. Teknik Analisis Data

Tujuan teknik analisis data yaitu untuk memecahkan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya data-data dari responden yang telah dikumpulkan oleh penulis yang selanjutnya akan diolah, sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan sesuai dengan metode uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan maka akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Skala pengukuran merupakan acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) untuk pengumpulan datanya dan penilaiannya menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrumen mempunyai 5 (lima) gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, yang dibuat dalam bentuk kata-kata, seperti dibawah ini:

1. Sangat Setuju (Skor 5)
2. Setuju (Skor 4)
3. Netral (Skor 3)
4. Tidak Setuju (Skor 2)
5. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan dan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan. Untuk menentukan gradasi hasil jawaban responden, maka diperlukan angka penafsiran.

Angka penafsiran inilah yang akan digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompokkan, sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang dinyatakan dalam pernyataan tersebut. Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti di bawah ini:

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Tabel 3.3. Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
- f = Frekuensi jawaban
- x = Skala nilai
- n = Jumlah seluruh jawaban

3.6.2. Persamaan Regresi

Persamaan Regresi merupakan metode yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda, tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel prediktor terhadap variabel dependen, sehingga dapat memuat prediksi yang tepat (Pramesti, 2017: 25).

Agar dapat menguji sejauh mana pengaruh beberapa variabel bebas (independen) terhadap suatu variabel terikat (dependen) dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X₁ = TPP
- X₂ = Pelatihan
- X₃ = Lingkungan Kerja
- b₁ = Koefisien regresi berganda X1 terhadap variabel terikat Y
- b₂ = Koefisien regresi berganda X2 terhadap variabel terikat Y
- b₃ = Koefisien regresi berganda X3 terhadap variabel terikat Y
- e = *error*

Analisis regresi linear berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan aplikasi software *Statistical Package For the Social Science* (SPSS versi 26). Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data terlebih dahulu.

Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, penulis melakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, penulis melakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, penulis melakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

3.6.3. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Menurut Ghazali (2020:51) Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut atau jika $r_{hitung} > 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Menurut Ghazali (2020:46) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan atau cronbach's alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha minimal 0,6.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum Si$	= Jumlah variabel skor setiap item
St	= Varians total
k	= Banyaknya butir pertanyaan

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantaranya meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal.

Menurut Ghazali (2020:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018:107). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF yang terdapat pada tabel coefficients hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF >5.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya Heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik – titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik – titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik – titik data tidak berpola (Sujarweni, 2022:180).

3.6.5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji Serempak/*Simultant* (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau dapat

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

digunakan rumus:

Keterangan:

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

K = Jumlah Variabel bebas

N = Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak akan dilakukan secara manual namun akan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Setelah proses uji hipotesis dilakukan kita dapat melihat yang tertera pada kolom F pada tabel *Anova* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan Uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa secara simultan tambahan penghasilan pegawai (TPP), pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor.

- b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa secara simultan tambahan penghasilan pegawai (TPP), pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang dinyatakan atau yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas atau variabel bebas lebih dari satu (variabel X) terhadap variabel terikat (variabel Y.) Dalam penelitian ini menggunakan perhitungan dengan *Statistical Package For The Social Science* (SPSS versi 26) dan nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary*, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Dalam regresi linear berganda, hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel independennya memberi pengaruh yang berbeda dalam model. Berkaitan dengan ini, uji signifikansi secara parsial (secara sendiri-sendiri) digunakan untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian.

Pada penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS versi 26). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom t pada tabel *Coefficients* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Adapun rumus manual yang digunakan dalam mencari t_{hitung} , adalah:

$$\frac{b}{se}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

b = Nilai konstanta

se = Standar error

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3,4$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

- b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

- c. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa secara simultan tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan



Gambar 4.1. Logo BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau yang disingkat BKPSDM merupakan perangkat daerah yang dibentuk untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Peran BKPSDM sangat strategis untuk mewujudkan visi Kabupaten Bogor sebagai kabupaten termaju, nyaman dan berkeadaban melalui peningkatan kualitas manajemen ASN yang berbasis sistem merit.

Berawal dari terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Perangkat Daerah, Pemerintah Kabupaten Bogor menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah. Salah satu lembaga teknis yang dibentuk pada Pemerintah Kabupaten Bogor adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang disingkat BKPP. Lembaga Teknis BKPP ini merupakan gabungan dari unit kerja yang sebelumnya sudah ada yaitu Bagian Kepegawaian pada Sekretariat Daerah dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor.

Seiring dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor dikukuhkan kembali dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 dan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi serta Tata Kerja BKPP ditetapkan dengan Peraturan Bupati Bogor Nomor 68 Tahun 2016.

Dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan, Pemerintah Kabupaten Bogor menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2019 tentang SOTK BKPP. Selanjutnya dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2020 nomenklatur BKPP diubah menjadi BKPSDM dan SOTK-nya ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 110 Tahun 2020.

BKPSDM memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Serta memiliki fungsi antara lain perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan administrasi badan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

Adapun visi dari BKPSDM yaitu, mewujudkan Kabupaten Bogor termaju, nyaman dan berkeadaban dan misinya yaitu, mewujudkan tata kelola pemerintah daerah yang baik. Selain itu, BKPSDM memiliki tujuan yaitu, terwujudnya ASN yang profesional dan sasaran yaitu, meningkatnya penempatan Aparatur sesuai dengan kompetensinya.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria apa saja yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian atau eksperimen tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan. Hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan pegawai yang bekerja di BKPSDM Kabupaten Bogor di penelitian ini.

Di bawah ini penulis menyajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk persentasenya. Harapannya dengan diketahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PRESENTASE
Usia	<20 tahun	0	0
	20 – 30 tahun	7	9,9%
	31 – 40 tahun	28	39,4%
	41 – 50 tahun	26	36,6%
	51 – 60 tahun	10	14,1%
Jumlah		71	100%
Jenis Kelamin	Wanita	31	43,7%
	Pria	40	56,3%
Jumlah		71	100%
Pendidikan	SLTA	14	19,7%
	Strata 1	39	54,9%
	Strata 2	17	23,9%
	Strata 3	1	1,4%
Jumlah		71	100%
Pekerjaan	PNS	71	100%
Jumlah		71	100%
Gaji Pokok Perbulan	Rp. 2,5 juta – Rp. 3,5 Juta	32	45,1%
	Rp. 3,6 juta – Rp. 4,5 Juta	35	49,3%
	Rp. 4,6 juta – Rp. 5,6 Juta	4	5,6%
Jumlah		71	100%
TPP yang diterima tiap bulan berdasarkan beban kerja	Rp. 1,4 juta – Rp. 2,5 Juta	16	22,5%
	Rp. 2,6 juta – Rp. 3,5 Juta	2	2,8%
	Rp. 3,6 juta – Rp. 4,5 Juta	2	2,8%

	Rp. 4,6 juta – Rp. 5,5 Juta	26	36,6%
	Rp. 5,6 juta – Rp. 6,5 Juta	10	14,1%
	Rp. 6,6 juta – Rp. 7,5 Juta	11	15,5%
	Rp. 7,6 juta – Rp. 8,5 Juta	2	2,8%
	Rp. 8,6 juta – Rp. 9,5 Juta	1	1,4%
	Rp. 9,6 juta – Rp. 10,5 Juta	0	0
	Rp. 10,6 juta – Rp. 15 Juta	1	1,4%
Jumlah		71	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan usia pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor lebih didominasi oleh rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 39,4% dan usia 41-50 tahun sebanyak 36,6% sedangkan diusia 51 - 60 tahun hanya sekitar 14,1% dan usia 20 - 30 tahun sekitar 9,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor didominasi oleh kalangan diusia dewasa dan produktif.

Jika dilihat dari tabel diatas, jenis kelamin pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor lebih di dominasi oleh pria yaitu sebanyak 56,3% dibandingkan pegawai perempuan yang hanya sebesar 43,7%. Untuk tingkat pendidikan jika dilihat dari tabel diatas, tingkat pendidikan pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor didominasi oleh lulusan Srata 1 (S1) yaitu sebanyak 54,9%, diurutkan kedua tingkat pendidikan yaitu tingkat Strata 2 (S2) sebanyak 23,9%, untuk diurutkan ketiga ada di tingkat SLTA sebanyak 19,7%, dan diurutkan keempat ditingkat Strata 3 (S3) yang hanya sebesar 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di BKPSDM lebih banyak dengan lulusan Strata 1 (S1).

Jika dilihat dari pekerjaan, semua pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor 100% berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor murni berstatus PNS yang sah tidak ada pegawai yang Non PNS atau Honorer terkecuali pegawai keamanan dan kebersihan.

Selanjutnya jika dilihat dari besaran gaji pokok perbulan, pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor didominasi oleh pegawai yang bergaji dikisaran Rp. 3,6 juta – Rp. 4,5

Juta sebanyak 49,3%, lalu dikisaran Rp. 2,5 juta – Rp. 3,5 Juta sebanyak 45,1%, dan dikisaran gaji Rp. 4,6 juta – Rp. 5,6 Juta hanya sebanyak 5,6%.

Terakhir, jika dilihat dari besaran tpp yang dihasilkan tiap bulan berdasarkan beban kerja, pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor didominasi oleh pegawai yang mendapatkan tpp berdasarkan beban kerja dikisaran Rp. 4,6 juta – Rp. 5,5 Juta sebanyak 36,6%, diurutan kedua berada dikisaran Rp. 1,4 juta – Rp. 2,5 Juta sebanyak 22,5%, diurutan ketiga berada dikisaran Rp. 6,6 juta – Rp. 7,5 Juta sebanyak 15,5%, diurutan keempat berada dikisaran Rp. 5,6 juta – Rp. 6,5 Juta sebanyak 14,1%, lalu dikisaran Rp. 2,6 juta – Rp. 3,5 Juta, Rp. 3,6 juta – Rp. 4,5 Juta dan Rp. 7,6 juta – Rp. 8,5 Juta sebanyak 2,8%, lalu diurutan terakhir persentase yang paling kecil ada dikisaran Rp. 8,6 juta – Rp. 9,5 Juta dan Rp. 10,6 juta – Rp. 15 Juta sebanyak 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa di BKPSDM Kabupaten didominasi oleh pegawai yang mendapatkan TPP berdasarkan beban kerja dikisaran Rp. 4,6 juta – Rp. 5,5 juta perbulan.

4.1.3. Tanggapan Responden

Tanggapan responden merupakan hal yang penting di dalam sebuah penelitian sebagai jawaban dari pendapat para responden dikarenakan apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji nantinya. Maka dari itu, proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan ke absahannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 71 responden pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut:

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan dari variabel tambahan penghasilan pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel TPP

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Ketaatan hari dan jam kerja	1	1,4%	9	12,7%	3	4,2%	21	29,6%	37	52,1%	297	4,18
2	Ketaatan hari dan jam kerja	2	2,8%	5	7,0%	4	5,6%	23	32,4%	37	52,1%	301	4,23
3	Keikutsertaan kegiatan	1	1,4%	2	2,8%	3	4,2%	33	46,5%	32	45,1%	306	4,30
4	Keikutsertaan kegiatan	1	1,4%	6	8,5%	5	7,0%	27	38,0%	32	45,1%	296	4,16
5	Ketaatan disiplin dan kode etik	1	1,4%	2	2,8%	4	5,6%	31	43,7%	33	46,5%	306	4,30
6	Ketaatan disiplin dan kode etik	1	1,4%	2	2,8%	3	4,2%	33	46,5%	32	45,1%	306	4,30
7	Ketaatan penyusunan SKP	1	1,4%	2	2,8%	4	5,6%	43	60,6%	21	29,6%	294	4,14
8	Ketaatan penyusunan SKP	1	1,4%	2	2,8%	3	4,2%	44	62,0%	21	29,6%	295	4,15
9	Ketaatan penyusunan LHKP	2	2,8%	1	1,4%	4	5,6%	41	57,7%	23	32,4%	295	4,15
10	Ketaatan penyusunan LHKP	2	2,8%	1	1,4%	6	8,5%	42	59,2%	20	28,2%	290	4,08
Rata-rata		1	1,82%	3	4,50%	4	5,47%	34	47,62%	29	40,58%	298,6	4,19

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel 4.2. di atas menunjukkan tanggapan responden dari variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) mulai dari indikator pertama yaitu ketaatan hari dan jam kerja sampai dengan indikator terakhir yaitu ketaatan penyusunan LHKP. Pada indikator pertama yaitu ketaatan hari dan jam kerja di pernyataan 1, sebanyak 52,1% responden menjawab sangat setuju dan 29,6% menjawab setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,18 (setuju). Pada ketaatan hari dan jam kerja di pernyataan 2, sebanyak 52,1% responden menjawab sangat setuju dan 32,4% menjawab setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,23 (sangat setuju) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dipernyataan 1 dan sangat setuju di pernyataan 2, jika dikatakan bahwa ketaatan hari dan jam kerja turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Pada indikator kedua yaitu keikutsertaan kegiatan dipernyataan 1, sebanyak 46,5% responden menjawab setuju dan 45,1% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,30 (sangat setuju). Pada keikutsertaan kegiatan di pernyataan 2, sebanyak 45,1% responden menjawab sangat setuju dan 38,0% menjawab setuju dengan angka penafsiran

sebesar 4,16 (setuju) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju di pernyataan 1 dan setuju di pernyataan 2 jika dikatakan bahwa keikutsertaan kegiatan turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Pada indikator ketiga yaitu ketaatan disiplin dan kode etik di pernyataan 1, sebanyak 46,5% responden menjawab sangat setuju dan 43,7% menjawab setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,30 (sangat setuju). Pada indikator ketaatan disiplin dan kode etik di pernyataan 2, sebanyak 45,1% responden menjawab sangat setuju dan 46,5% menjawab setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,30 (sangat setuju) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa ketaatan disiplin dan kode etik turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Selanjutnya pada indikator keempat yaitu ketaatan penyusunan SKP di pernyataan 1, sebanyak 60,60% responden menjawab setuju dan 29,60% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,14 (setuju). Pada indikator ketaatan penyusunan SKP di pernyataan 2, sebanyak 62,00% responden menjawab setuju dan 29,6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,15 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa ketaatan penyusunan SKP turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Terakhir pada indikator kelima yaitu ketaatan penyusunan LHKP dipernyataan 1, sebanyak 57,70% responden menjawab setuju dan 32,40% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,15 (setuju). Pada indikator ketaatan penyusunan LHKP di pernyataan 2, sebanyak 59,20% responden menjawab setuju dan 28,20% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,08 (setuju) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa ketaatan penyusunan LHKP turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

2. Pelatihan (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan dari variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Pelatihan

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Tujuan	1	1,40%	4	5,60%	13	18,30%	40	56,30%	13	18,30%	273	3,84
2	Tujuan	1	1,4%	5	7,00%	8	11,30%	43	60,60%	14	19,70%	277	3,9
3	Materi	1	1,40%	3	4,20%	14	19,70%	40	56,30%	13	18,30%	274	3,85
4	Materi	1	1,40%	1	1,40%	9	12,70%	49	69,00%	11	15,50%	281	3,95
5	Metode	1	1,40%	1	1,40%	10	14,10%	49	69,00%	10	14,10%	279	3,92
6	Metode	0	0,00%	2	2,80%	8	11,30%	51	71,80%	10	14,10%	282	3,97
7	Kualifikasi Peserta	0	0,00%	7	9,90%	12	16,90%	42	59,20%	10	14,10%	268	3,77
8	Kualifikasi Peserta	0	0,00%	6	8,50%	8	11,30%	47	66,20%	10	14,10%	274	3,85
9	Kualifikasi Pelatih	0	0,00%	3	4,20%	12	16,90%	48	67,60%	8	11,30%	274	3,85
10	Kualifikasi Pelatih	0	0,00%	3	4,20%	6	8,50%	50	70,40%	12	16,90%	284	4,00
Rata-rata		1	0,62%	3	4,92%	10	14,10%	46	64,64%	11	15,64%	276,6%	3,89

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan tanggapan responden dari variabel pelatihan mulai dari indikator pertama yaitu tujuan sampai dengan indikator terakhir yaitu kualifikasi pelatih. Pada indikator pertama yaitu tujuan di pernyataan 1, sebanyak 56,30% responden menjawab setuju dan 18,30% menjawab sangat setuju dan netral dengan angka penafsiran sebesar 3,84 (setuju). Pada indikator tujuan di pernyataan 2, sebanyak 60,60% responden menjawab setuju dan 19,70% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,90 (setuju) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa tujuan pelatihan turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Pada indikator kedua yaitu materi dipernyataan 1, sebanyak 56,30% responden menjawab setuju dan 19,70% menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 3,85 (setuju). Pada indikator materi di pernyataan 2, sebanyak 69,00% responden menjawab setuju dan 15,50% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,95 (setuju) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan

bahwa materi turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Pada indikator ketiga yaitu metode di pernyataan 1, sebanyak 69,00% responden menjawab setuju dan 14,10% menjawab sangat setuju dan netral dengan angka penafsiran sebesar 3,92 (setuju). Pada indikator metode di pernyataan 2, sebanyak 71,80% responden menjawab setuju dan 14,10% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,97 (setuju) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa metode pelatihan yang digunakan turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Selanjutnya pada indikator keempat yaitu kualifikasi peserta di pernyataan 1, sebanyak 59,20% responden menjawab setuju dan 16,90% menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 3,77 (setuju). Pada indikator kualifikasi peserta di pernyataan 2, sebanyak 66,20% responden menjawab setuju dan 14,10% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,85 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kualifikasi peserta pelatihan turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Terakhir pada indikator kelima yaitu kualifikasi pelatih dipernyataan 1, sebanyak 67,60% responden menjawab setuju dan 16,90% menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 3,85 (setuju). Pada indikator kualifikasi pelatih di pernyataan 2, sebanyak 70,40% responden menjawab setuju dan 16,90% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kualifikasi pelatih pada pelatihan turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan dari variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Suasana Kerja	0	0,00%	3	4,20%	2	2,80%	38	53,50%	28	39,40%	304	4,28
2	Suasana Kerja	0	0,00%	3	4,20%	5	7,00%	37	52,10%	26	36,60%	299	4,21
3	Hubungan dengan rekan kerja	1	1,40%	6	8,50%	5	7,00%	35	49,30%	24	33,80%	288	4,05
4	Hubungan dengan rekan kerja	1	1,40%	7	9,90%	5	7,00%	36	50,70%	22	31,00%	284	4,00
5	Fasilitas	1	1,40%	7	9,90%	7	9,90%	40	56,30%	16	22,50%	276	3,88
6	Fasilitas	1	1,40%	10	14,10%	4	5,60%	38	53,50%	18	25,40%	275	3,87
Rata-rata		1	0,93%	6	8,47%	5	6,55%	37	52,57%	22	31,45%	288	4,04

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan tanggapan responden dari variabel lingkungan kerja mulai dari indikator pertama yaitu suasana kerja sampai dengan indikator terakhir yaitu fasilitas. Pada indikator pertama yaitu suasana kerja di pernyataan 1, sebanyak 53,50% responden menjawab setuju dan 39,40% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,28 (sangat setuju). Pada indikator suasana kerja di pernyataan 2, sebanyak 52,10% responden menjawab setuju dan 36,60% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,21 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa suasana kerja turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Pada indikator kedua yaitu hubungan dengan rekan kerja dipernyataan 1, sebanyak 49,30% responden menjawab setuju dan 33,80% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,05 (setuju). Pada indikator hubungan dengan rekan kerja di pernyataan 2, sebanyak 50,70% responden menjawab setuju dan 31,00% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu fasilitas di pernyataan 1, sebanyak 56,30% responden menjawab setuju dan 22,50% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,88 (setuju). Pada indikator fasilitas di pernyataan 2, sebanyak 53,50% responden menjawab setuju dan 25,40% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,87 (setuju) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa fasilitas turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan dari variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Kualitas (Mutu)	1	1,40%	4	5,60%	16	22,50%	38	53,50%	12	16,90%	269	3,78
2	Kualitas (Mutu)	1	1,40%	1	1,40%	9	12,70%	47	66,20%	13	18,30%	283	3,98
3	Kuantitas	1	1,40%	7	9,90%	6	8,50%	44	62,00%	13	18,30%	274	3,85
4	Kuantitas	1	1,40%	3	4,20%	11	15,50%	47	66,20%	9	12,70%	273	3,84
5	Waktu	1	1,40%	1	1,40%	2	2,80%	50	70,40%	17	23,90%	294	4,14
6	Waktu	1	1,40%	1	1,40%	6	8,50%	47	66,20%	16	22,50%	289	4,07
7	Ketepatan waktu	1	1,40%	1	1,40%	4	5,60%	47	66,20%	18	25,40%	293	4,12
8	Ketepatan waktu	1	1,40%	3	4,20%	4	5,60%	43	60,60%	20	28,20%	291	4,09
Rata-rata		1	1,40%	3	3,69%	7	10,21%	45	63,91%	15	20,78%	283	3,98

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan tanggapan responden dari variabel kinerja mulai dari indikator pertama yaitu kualitas (mutu) sampai dengan indikator terakhir yaitu ketepatan waktu. Pada indikator pertama yaitu kualitas (mutu) di pernyataan 1, sebanyak 53,50% responden menjawab setuju dan 22,50% menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 3,78 (setuju). Pada indikator kualitas (mutu) di pernyataan 2, sebanyak

66,20% responden menjawab setuju dan 18,30% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,98 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kualitas (mutu) turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Pada indikator kedua yaitu kuantitas dipernyataan 1, sebanyak 62,00% responden menjawab setuju dan 18,30% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,85 (setuju). Pada indikator kuantitas di pernyataan 2, sebanyak 66,20% responden menjawab setuju dan 15,50% menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 3,84 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kuantitas turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu waktu di pernyataan 1, sebanyak 70,40% responden menjawab setuju dan 23,90% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,14 (setuju). Pada indikator waktu di pernyataan 2, sebanyak 66,20% responden menjawab setuju dan 22,50% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,07 (setuju) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa waktu turut mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Terakhir pada indikator keempat yaitu ketepatan waktu di pernyataan 1, sebanyak 66,20% responden menjawab setuju dan 25,40% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,12 (setuju). Pada indikator waktu di pernyataan 2, sebanyak 60,60% responden menjawab setuju dan 28,20% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,09 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa semua indikator kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas (mutu), kuantitas, waktu dan ketepatan waktu tersebut menjadi acuan bagi responden dalam berkinerja di BKPSDM Kabupaten Bogor.

4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas

responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,300$. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel TPP

NO	INDIKATOR	R_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Ketaatan hari dan jam kerja	0,781	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Ketaatan hari dan jam kerja	0,866	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Keikutsertaan kegiatan	0,886	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Keikutsertaan kegiatan	0,837	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Ketaatan disiplin dan kode etik	0,887	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Ketaatan disiplin dan kode etik	0,903	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Ketaatan penyusunan SKP	0,856	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Ketaatan penyusunan SKP	0,843	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Ketaatan penyusunan LHKP	0,862	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Ketaatan penyusunan LHKP	0,833	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel

TPP tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji- uji selanjutnya.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

NO	INDIKATOR	R _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tujuan	0,830	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
2	Tujuan	0,839	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
3	Materi	0,842	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
4	Materi	0,851	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
5	Metode	0,818	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
6	Metode	0,808	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
7	Kualifikasi Peserta	0,818	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
8	Kualifikasi Peserta	0,782	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
9	Kualifikasi Pelatih	0,753	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
10	Kualifikasi Pelatih	0,781	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel pelatihan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji- uji selanjutnya.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	INDIKATOR	R _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Suasana Kerja	0,755	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
2	Suasana Kerja	0,850	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
3	Hubungan dengan rekan kerja	0,894	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
4	Hubungan dengan rekan kerja	0,819	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
5	Fasilitas	0,876	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
6	Fasilitas	0,817	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji- uji selanjutnya.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

NO	INDIKATOR	R_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas (Mutu)	0,825	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kualitas (Mutu)	0,851	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Kuantitas	0,813	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Kuantitas	0,822	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Waktu	0,890	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Waktu	0,855	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Ketepatan waktu	0,836	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Ketepatan waktu	0,839	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji- uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada, baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

NO	INDIKATOR	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	0,966	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Pelatihan	0,956	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Lingkungan Kerja	0,943	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja	0,957	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

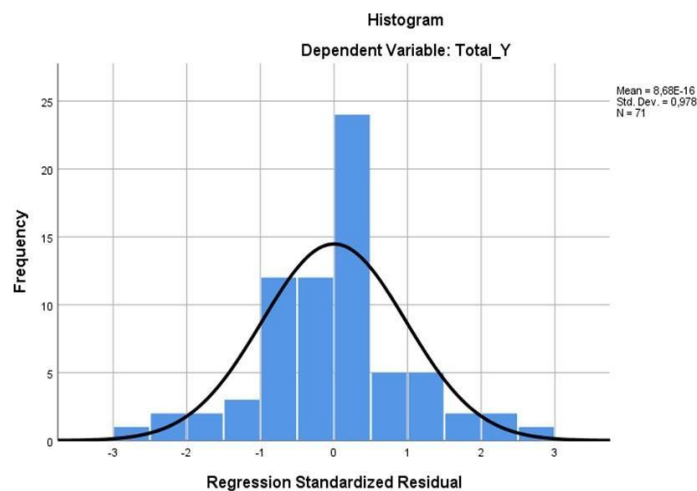
Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha yang tertera dalam Tabel Reability Statistics (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini dinyatakan handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai. Untuk memastikan berdistribusi normal atau tidaknya penulis menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov termasuk dalam kategori *goodness of fit test*, yakni suatu uji untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti distribusi teoritis tertentu (misalnya apakah berdistribusi normal atau *poisson*). Berikut penulis lampirkan gambar dari hasil uji kolmogorov-smirnov dibawah ini.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34918650
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.092
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

Gambar 4.3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Ketentuan pada uji kolmogorov-smirnov yaitu, dikatakan normal jika nilai signifikansi >0.05 . Jika dilihat pada tabel diatas hasil *Asymp. Sig* menunjukkan angka 0.059 yang artinya nilai signifikansi >0.05 atau berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* $> 0,1$ atau *VIF* < 5 . Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* nya.

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

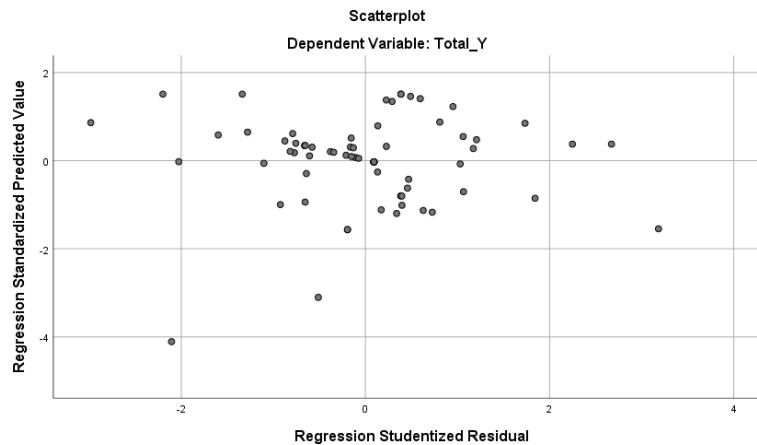
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
TPP	0,342	> 0,1	2,926	< 5
Pelatihan	0,228	> 0,1	4,384	< 5
Lingkungan Kerja	0,288	> 0,1	3,470	< 5

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di

bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R²) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), didapatkan tabel Coefficients seperti terlihat pada Tabel 4.12. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,483	1,821		1,364	,177		
	Total_X1	,240	,064	,347	3,754	,000	,342	2,926
	Total_X2	,393	,096	,465	4,109	,000	,228	4,384
	Total_X3	,165	,114	,146	1,451	,151	,288	3,470

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 2,483 + 0,240X_1 + 0,393X_2 + 0,165X_3$$

Yang berarti bahwa:

- a. Konstanta sebesar 2,483 yang berarti jika variabel TPP, pelatihan dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kinerja 2,483.

- b. Koefisien regresi variabel TPP (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,240 yang berarti jika variabel TPP mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel pelatihan dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,240.
- c. Koefisien regresi variabel pelatihan diperoleh nilai sebesar 0,393 yang berarti jika variabel pelatihan mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel TPP dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,393.
- d. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,165 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel TPP dan pelatihan diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,165.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (independent) dalam hal ini TPP, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (dependent). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Anova di bawah ini.

Tabel 4.13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1589,186	3	529,729	91,875	,000 ^b
	Residual	386,307	67	5,766		
	Total	1975,493	70			

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah).

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 91,875. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai- nilai Untuk Distribusi F adalah 2,741. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 91,875 >$ dari $F_{tabel} = 2,741$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari TPP, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BKPSDM Kabupaten Bogor.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	,804	,796	2,40120

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah).

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,796 atau 79,6%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa TPP, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen kinerja di BKPSDM Kabupaten Bogor sebesar 79,6% sedangkan sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai, pelatihan terhadap kinerja pegawai serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* 4.12 di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4.15. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL			Sig.		KESIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
TPP	3,754	>1,996	0,000	<0,05	Berpengaruh signifikan
Pelatihan	4,109	>1,996	0,000	<0,05	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	1,451	<1,996	0,151	>0,05	Tidak Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,996. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor karena t_{hitung} (3,754) > t_{tabel} (1,996) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga H0 ditolak, H1 diterima.
- b. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor karena t_{hitung} (4,109) > t_{tabel} (1,996) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga H0 ditolak, H1 diterima..
- c. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor karena t_{hitung} (1,451) < t_{tabel} (1,996) serta nilai signifikansinya di atas 0,05 sehingga H0 ditolak, H1 diterima.

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Unstandardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.12 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Unstandardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel pelatihan yaitu sebesar 0,393 yang berarti bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di BKPSDM Kabupaten Bogor dengan melibatkan 71 responden dimana 71 responden ini merupakan seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil atau PNS. Berdasarkan dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui beberapa kendala di BKPSDM Kabupaten Bogor khususnya mengenai kinerja pegawai sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP), pelatihan dan lingkungan kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab.

Berdasarkan dari hasil uji validitas dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > 0,3$. Lalu, berdasarkan hasil realibilitas pada indikator tambahan penghasilan pegawai (TPP) nilai *cronboach α* adalah 0,966, pada variabel pelatihan nilai *cronboach α* adalah 0,956, pada variabel ketiga yaitu lingkungan kerja nilai *cronboach α* adalah 0,943 dan pada variabel terikat yaitu kinerja nilai *cronboach α* adalah 0,957 maka, semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karna nilai *cronboach α* $> 0,6$.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji normalitas semua data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal karena gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dan untuk memastikan berdistribusi normal atau tidaknya penulis menggunakan uji kolmogorov-smirnov yang jika dilihat pada tabel diatas hasil *Asymp. Sig* menunjukkan angka 0.059 yang artinya nilai signifikansi > 0.05 atau berdistribusi normal karna ketentuan pada uji kolmogorov-smirnov dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0.05 . Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance $> 0,1$ atau VIF < 5 . Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteros karena pola titik-titik tersebar acak di atas dan di bawah angka 0 atau di kanan dan di kiri angka 0 pada grafik scatterplot.

Dalam uji hipotesis, hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = 2,483 + 0,240X1 + 0,393X2 + 0,165X3$. Lalu, hasil uji f dalam

penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen yang terdiri dari TPP, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $F_{hitung} = 91,875 >$ dari $F_{tabel} = 2,741$. Adapun hasil uji t yang diperoleh dari ketiga variabel independen yang digunakan, terdapat dua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor yaitu tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan nilai $t_{hitung} 3,754 >$ $t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi $0,000$ atau $<0,05$ dan variabel pelatihan dengan nilai $t_{hitung} 4,109 >$ $t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi $0,000$ atau $<0,05$. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor karena nilai $t_{hitung} 1,451 <$ $t_{tabel} 1,996$ serta nilai signifikansinya $0,151 >$ $0,05$. Pada penelitian ini variabel independen yang mempunyai nilai *Unstandardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel pelatihan yaitu sebesar $0,393$ yang berarti bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Tidak berpengaruhnya variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor kemungkinan besar disebabkan karena kurangnya pegawai dalam memperhatikan aspek lingkungan kerja yang ada mulai dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja serta fasilitas kantor yang tersedia. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh instansi karena kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan semangat kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya serta terjalinnya kerjasama yang baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1. Simpulan

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan, sebagai berikut:

1. Secara simultan tambahan penghasilan pegawai (TPP), pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.
2. Secara parsial tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.
3. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.
4. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Dalam hal terkait tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan beban kerja, untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan selalu memperhatikan aspek tersebut dengan memberikan kompensasi tambahan penghasilan pegawai (TPP) sesuai dengan beban kerja para pegawai seperti kompensasi jam lembur dan sebagainya. Hal ini menjadi sangat penting karena variabel ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal pelatihan, diharapkan pimpinan selalu memperhatikan aspek tersebut dengan memberikan pelatihan kepada pegawai sesuai dengan tujuan, materi, metode, kualifikasi pelatih serta kualifikasi

peserta yang sesuai dengan minat dan pekerjaan pegawai contohnya seperti pelatihan yang membahas tentang perencanaan keuangan diberikan kepada pegawai yang memang mengelola keuangan. Hal ini menjadi sangat penting karena variabel ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor

3. Dalam hal lingkungan kerja, diharapkan pimpinan dan para pegawai lebih memperhatikan aspek tersebut, karena kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan semangat kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya serta terjalinnya kerjasama yang baik contohnya seperti lebih merangkul dan kompak dalam bekerjasama dalam tim, memperbaiki tata letak ruangan agar lebih luas dan nyaman khususnya untuk penerimaan tamu, dan fasilitas elektronik yang belum di *upgrade* serta fasilitas non elektronik yang masih belum lengkap atau kurang memadai. Hal ini menjadi sangat penting karena variabel ini secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.
4. Dalam hal kinerja pegawai, diharapkan instansi selalu memperhatikan aspek-aspek seperti tambahan penghasilan pegawai, pelatihan, lingkungan kerja serta aspek lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan apresiasi baik dalam bentuk dukungan atau motivasi, *rewards*, dan lainnya kepada para pegawai agar pegawai lebih semangat dan termotivasi dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing. Nusa Media Yogyakarta. (65,66,69).
- _____. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanafa Publishing. (191).
- Alex S. Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Cetakan Kesembilan. Semarang: Penerbit Undip. (45,51,108,160).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada. (184,189,208,209).
- Mangkunegara, A. Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. (44,45,46,83,84,85).
- Nitisemito, S. Alex. (2012). *Manajemen Personalialia*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. (159).
- Nurzanah, N. dkk. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar TDN*. Vol 3 No. 2. ISSN 2656-2790. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara.
- Pramesti, G. 2017. *Statistika Penelitian dengan SPSS 24*. Jaka rta: Penerbit PT Elex Media Media Kompitundo. (25).
- Prasetya, L. dkk. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Melalui Kepuasan Kerja Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro UWP*. Vol 4 No. 3. ISSN 2599-087X. Universitas Wijaya Putra.
- Sinambela, A. Ella. dkk. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UNIMAS*. Vol. 15 No.2. ISSN 2502-9525. Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto. (311).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. (14).

- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan kedua puluh enam. Bandung: Penerbit Alfabeta. (6,89,95,194).
- Sujarweni, V.Wiratna. (2022). *Metode penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka baru press. (180).
- Sulaiman. Asanadin. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai POLSRI. Vol. 6 No.1. ISSN 2402-1072. Politeknik Negeri Sriwijaya. (39).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. (118,119).
- Sutaryo, D. Dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pelatihan SDM Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur ITB NOBEL INDONESIA. Vol 2 No. 1. ISSN. Institut Teknologi Bisnis Nobel Indonesia.

Internet :

- BKPSDM. (2023). Profil Perusahaan. Diakses pada 09 Juli 2023, dari <https://bkpsdm.bogorkab.go.id/>
- Halim, H. Sartika. (2012). BAB II Kajian Teori. Diakses pada 14 April 2023, dari <https://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB214112210142.pdf>
- Junaidi. (2010). Titik Persentase Distribusi T. Diakses pada 20 Juli 2023, dari <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>
- Junaidi. (2010). Titik Persentase Distribusi F. Diakses pada 20 Juli 2023, dari <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/07/tabel-f-0-05.pdf>
- Nur, A. Mayana.(2022). Bab 2 Kajian Pustaka. Diakses pada 21 Maret 2023, dari <http://repository.stei.ac.id/7670/3/BAB%202.pdf>
- Populix. (2022). Responden Penelitian: Karakteristik, Syarat, dan Contohnya. Diakses pada 10 Juli 2023, dari <https://info.populix.co/articles/responden-adalah/>
- Rusdiana, A. (2022). Definisi Operasional. Diakses pada 20 Maret 2023, dari <https://a.rusdiana.id/2022/06/19/definisi-operasional/>

Thabroni, G. (2022). Pelatihan Kerja: Pengertian, Jenis, Tujuan, Manfaat, Indikator & Proses. Diakses pada 12 Maret 2023, dari <https://serupa.id/pelatihan-kerja-pengertian-jenis-tujuan-manfaat-indikator-proses/>