

TESIS

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI MOTIVASI KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA

THE EFFECT OF ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS THROUGH WORK MOTIVATION AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF GOWA REGENCY

SITI NARMITA YAMIN



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

TESIS

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI MOTIVASI KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA

THE EFFECT OF ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS THROUGH WORK MOTIVATION AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF GOWA REGENCY

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh :

SITI NARMITA YAMIN
A012181040



Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI MOTIVASI KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA

disusun dan diajukan oleh :

SITI NARMITA YAMIN
A012181040

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal
19 FEBRUARI 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si
Nip. 19600403 198609 1 001



Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., DBA
Nip. 19770510 200604 1 003

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Svamsu Alam, SE., M. Si., CIPM
Nip. 19600703 199203 1 001

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Siti Narmita Yamin
Nim : A012181040
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 26 Februari 2021

Yang Menyatakan,



Siti Narmita Yamin

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul : “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Tesis ini tentunya sulit terwujud tanpa peran dan campur tangan dari berbagai pihak yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih atas kepada dosen pembimbing penulis, Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si dan Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA. Di samping itu, terima kasih juga kepada para tim penguji Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si., Prof Dr. Hj. Siti Haerani SE., M.Si dan Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan untuk penyempurnaan tesis ini. Hal yang sama juga peneliti sampaikan kepada Bapak Prof.Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIMP sebagai Ketua Prodi Magister Manajemen beserta staf bagian akademik magister manajemen yang telah memberi andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Kedua orang tua serta saudara penulis yang selalu memberikan iringan doa, dukungan dan perhatiannya selama ini. Dukungan orang spesial, sahabat terdekat, teman kuliah magister manajemen 2018 dan semua pihak yang terlibat secara langsung membantu penulis menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini.

Makassar, 23 Februari 2021.

Siti Narmita Yamin

ABSTRAK

SITI NARMITA YAMIN. *Pengaruh Penghasilan Tambahan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa* (dibimbing oleh Muh. Idrus Taba dan Andi Aswan).

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh langsung antara tambahan penghasilan pegawai terhadap motivasi kerja, (2) pengaruh langsung antarlingkungan kerja Pegawai Negeri Sipil, (3) pengaruh langsung antartambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, (4) pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. (5) pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (6) pengaruh tidak langsung tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja, dan (7) pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

Pengumpulan data dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Populasi penelitian seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa berjumlah 127 Orang. Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 96 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *pertama*, tambahan penghasilan pegawai berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. *Kedua*, lingkungan kerja berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. *Ketiga*, tambahan penghasilan pegawai berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Keempat*, lingkungan kerja berpengaruh secara langsung, positif terhadap kinerja pegawai. *Kelima*, motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Keenam*, secara tidak langsung tambahan penghasilan pegawai melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Ketujuh*, secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Kata kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai. Lingkungan Kerja. Motivasi Kerja. Kinerja



ABSTRACT

SITI NARMITA YAMIN. *The Effect of Additional Employee Income and Work Environment on The Performance of Civil Servants through Work Motivation at The Regional Secretariat of Gowa Regency* (Supervised by **Muh. Idris Taba** and **Andi Aswan**)

The aim of this study is (1) To determine and recognize the direct effect of additional employee income on work motivation; (2) To determine and recognize the direct influence of the work environment on work motivation; (3) To determine and recognize the direct effect of additional employee income on performance; (4) To identify and analyze the direct effect of the work environment on performance; (5) To determine and analyze the direct effect of work motivation on performance; (6) To identify and analyze the indirect effect of additional employee income on employee performance through work motivation; and (7) To identify and analyze the indirect effect of the work environment on employee performance through work motivation.

Data collection was carried out at the regional secretariat office of the Gowa Regency. The research population of all civil servants at the regional secretariat of Gowa Regency is 127 people. Sampling using the Slovin formula so that the number of samples was 96 respondents.

The results show that (1) Additional employee income has a direct, positive, and significant effect, positive and significant effect on work motivation ; (2) Work environment has a direct, positive and significant effect, positive and significant effect on work motivation; (3) Additional employee income has a direct, positive and significant effect on employee performance; (4) Work environment has direct, positive and significant effect on employee performance; (5) Work motivation has a direct, positive and significant effect on employee performance; (6) Indirectly, additional employee income through work motivation has a insignificant effect on employee performance; and (7) Indirectly, the work environment through work motivation has a significant effect on employee performance.

Keywords: Additional Employee Income, Work Environment, Work motivation, Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB IPENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Manajemen	13
2.1.2 Insentif	19
2.1.3 Tambahan Penghasilan Pegawai	23
2.1.4 Lingkungan Kerja	26
2.1.5 Motivasi Kerja.....	30
2.1.6 Kinerja	35
2.2 Penelitian Terdahulu.....	43
2.3 Hubungan Antar Variabel	49
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL & HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Konseptual.....	55

3.2 Hipotesis	56
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Rancangan Penelitian	57
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	57
4.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	57
4.4 Jenis dan Sumber Data	59
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	60
4.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	61
4.7 Teknik Analisis Data.....	63
BAB V HASIL PENELITIAN	
5.1 Deskripsi Data	67
5.1.1 Gambaran Umum Kabupaten Gowa	68
5.1.2 Karakteristik Responden	74
5.1.3 Uji Instrumen.....	78
5.1.4 Statistik Deskriptif.....	80
5.2 Deskripsi Hasil Penelitian	85
BAB VI PEMBAHASAN	
6.1 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja	92
6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	92
6.3 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja	93
6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	93
6.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	94
6.6 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	94
6.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	95
BAB VII PENUTUP	
7.1 Kesimpulan.....	96
7.2 Implikasi	97
7.3 Keterbatasan	98
7.4 Saran-Saran	98

DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN.. ..	104

DAFTAR TABEL

TabelHalaman

1.1	Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa	3	
2.1	Penelitian Terdahulu	43	
4.1	Populasi dan Sampel Penelitian.....	59	
4.2	Alternatif jawaban dan skor masing-masing alternatif.....	61	
4.3	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	62	
5.1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin pada Kantor Sekretariat Daerah KabupatenGowa.....	74	
5.2	Distribusi Responden Menurut Usia pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa	75	
5.3	Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikanpada Kantor Sekretariat Daerah KabupatenGowa.....	76	
5.4	Distribusi Responden Menurut Masa Kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.....	77	
5.5	Distribusi Responden Menurut Pendapatan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.....	77	
5.6	Uji Validitas Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X_1).	78	
5.7	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	79	
5.8	Uji Validitas Variabel Motivasi (Y_1)	79	
5.9	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)	79	
5.10	Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	80	
5.11	Jawaban Responden Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X_1)	81	88
5.12	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	82	
5.13	Jawaban Responden Variabel Motivasi (Y_1).....	83	
5.14	Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)	84	
5.15	Coefficients	86	
5.16	Model Summary	87	
5.17	Coefficients	88	
5.18	Model Summary	89	

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1.1 Jumlah Pegawai Terlambat dan Cepat Pulang.....	5
3.1 Kerangka Konseptual.....	55
5.1 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa	74
5.2 Model Struktur I	87
5.3 Model Struktur II	90

DAFTAR LAMPIRAN

LampiranHalaman	
1. <i>Questionnaire</i>	105
2. Output Hasil Penelitian	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam semua organisasi tanpa kecuali, baik organisasi besar, organisasi kecil, baik dalam skala internasional (misalnya PBB, World Bank dan sebagainya), skala regional, skala nasional, skala Pemerintah Daerah, maupun skala organisasi terkecil pun, sumber daya manusia adalah merupakan komponen yang sangat menentukan untuk menjalankan tugas, fungsi dan mewujudkan tujuan organisasi itu. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi, maka perlu manajemen yang baik dalam mengelolanya. Pada dasarnya pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan pegawai tersebut, maka dia merupakan pegawai yang berkinerja yang baik. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Namun usaha dalam meningkatkan kinerja sumberdaya manusia adalah hal yang tidak mudah, karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dapat dipengaruhi dengan banyak faktor, antara lain faktor kemampuan pegawai dalam mendorong diri untuk mencapai tujuan dan faktor kesenangan pegawai dalam bekerja. Kedua faktor tersebut dapat menjadi “pedang bermata dua” jika salah maka

pegawai akan down motivasinya dan kepuasan pada pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaannya pun akan buruk dan begitupun sebaliknya (Rustam, 2015).

Sebagai salah satu lembaga pemerintah, Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sebagai “tangan kanan” Bupati dan pusat pemerintahan di Kabupaten Gowa mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dinas-dinas di dalam wilayah Kabupaten Gowa. Melalui fungsi-fungsinya Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Dengan demikian, efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin.

Kriteria pencapaian kinerja pegawai dapat di lihat dari hasil penilaian kinerja pegawai yang berdampak pada prestasi kerja pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Kriteria kinerja pegawai yang baik dapat dinilai dari aspek Kuantitas, Kualitas, Waktu, Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama, dan Kepemimpinan. Seluruh aspek kinerja tersebut perlu di perhatikan dengan baik karena jika dalam salah satu aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan berdampak pada terhambatnya bahkan tidak tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) “SKP sebagaimana

dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan”.

Dalam rentang waktu 3 bulan terhitung dari bulan Oktober 2019 hingga Desember 2019 peneliti melakukan studi pendahuluan di Sekretariat Daerah Kab. Gowa melalui kegiatan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Dari data yang di dapat dari bidang Data BKPSDM Kab. Gowa pada tanggal 5 Januari 2020 diperoleh nilai rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada **Sekretariat Daerah Kab. Gowa** tahun 2018 & 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kab. Gowa sebanyak 127 orang Pegawai

Bulan	Aspek Penilaian Kinerja			
	SKP	Perilaku	Tugas Tambahan	Kreativitas
2018	83,15	81,60	0	0
2019	84,10	80,05	0	0

Sumber : Rekapitulasi SKP Tahunan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa.

Nilai penilaian PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91 - 100 : Sangat Baik
- b. 76 - 90 : Baik
- c. 61 - 75 : Cukup
- d. 51 - 60 : Kurang
- e. 50 ke bawah : Buruk.

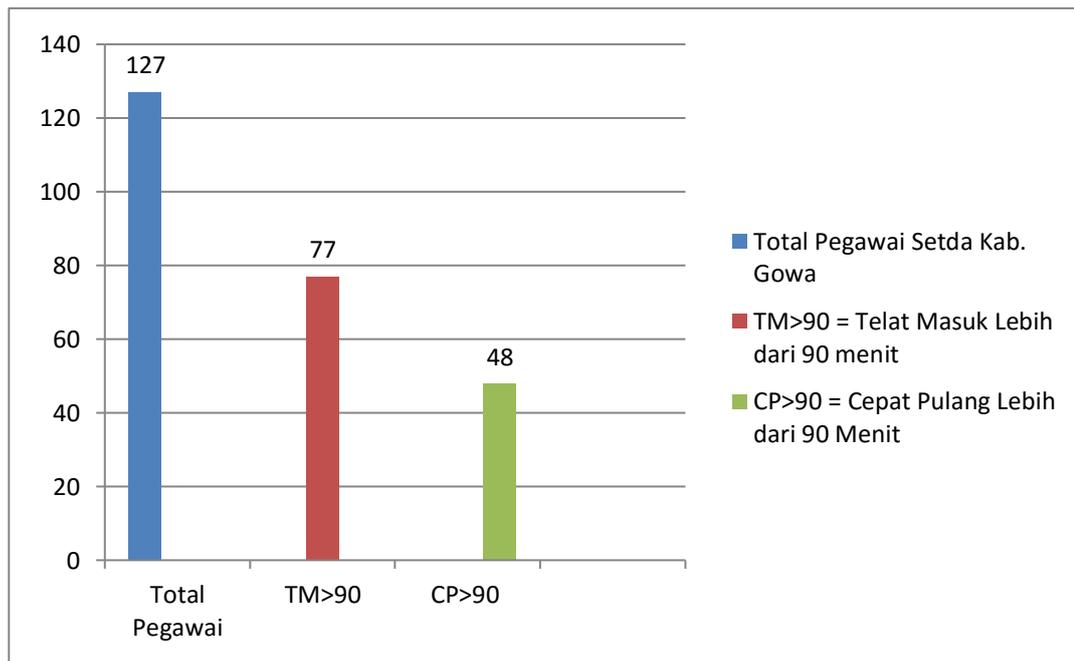
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai atau SKP yang dikatakan baik biasanya bersifat fluktuatif. Fluktuatif merupakan kata sifat dari kata dasar fluktuasi yang artinya tidak tetap atau bersifat naik turun. Fluktuatif biasanya dikaitkan dengan segala sesuatu yang memiliki nilai. Dengan batas nilai minimal 76, atau berada pada angka penilaian kinerja antara 76 sampai dengan 90 dengan sebutan baik.

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara keempat aspek tersebut. dengan nilai rata-rata Standar Kinerja Pegawai (SKP) mengalami kenaikan sebesar 0,95 dalam kriteria baik dan aspek perilaku mengalami penurunan sebesar 1,55 dalam kriteria dan rata-rata nilai aspek tugas tambahan dan kreativitas pegawai yang nol maka kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kab. Gowa perlu di tingkatkan kembali.

Selain itu, dari studi pendahuluan tersebut didapatkan beberapa fakta seperti: kinerja pegawai yang baik hanya formalitas semata bahkan ada diantaranya pegawai yang sebenarnya tidak melakukan kinerja dengan baik namun berupaya untuk mengakali agar kinerjanya dikatakan baik melalui kerjasama dengan pihak pengelola kepegawaian untuk memperbaiki kekurangannya bukan memperbaiki kinerjanya sendiri. Dan permasalahan lain mengenai kinerja pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kab. Gowa adalah Tingkat absensi apel yang cukup tinggi, keterlambatan pegawai, serta ketidaktelitian pegawai yang lupa melaporkan tanda kehadiran setiap harinya melalui system *finger print*. System *finger print* ini merupakan salah satu terobosan terbaru dalam upaya untuk meminimalisir kecurangan yang dilakukan oleh pegawai yaitu memanipulasi data kehadiran, system *finger print* ini bersifat terpusat pelaporan langsung kepada Badan Kepegawaian Daerah.

Berikut adalah data kehadiran pegawai dari bulan Oktober – Desember 2019, sebagai berikut:

Gambar 1.1 Jumlah Pegawai Terlambat dan Cepat Pulang



Sumber: Data Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa bulan Oktober-Desember 2019, data diolah 2020.

Dari hasil pengamatan daftar kehadiran PNS terhadap 127 orang pegawai, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa yang terlambat masuk kantor lebih dari 90 menit adalah sebanyak 77 orang atau sekitar 57 % dari total pegawai dan yang mendahului pulang kantor sebelum jam pulang lebih dari 90 menit sebanyak 48 orang atau sekitar 36% dari total pegawai. Dari data tersebut, maka perlu adanya perbaikan kinerja dan peningkatan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Dalam upaya menciptakan pegawai yang memiliki prestasi dan berpotensi baik dilihat dari kinerja pegawai tersebut maka salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri. Menurut Miftah Thoha (2010). Peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil diusahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan, sehingga pada akhirnya Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan perhatian sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya .

Peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan dengan memberikan motivasi dengan berupa pemberian kesejahteraan kepada pegawai sesuai dengan kinerja dari pegawai yang bersangkutan, banyak sekali faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, kompensasi , dan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu hal yang perlu diperhatikan yaitu dengan memenuhi terlebih dahulu hak dari pegawai yaitu dengan memberikan balas jasa atau kompensasi atas apa yang telah dilakukan agar pegawai merasa termotivasi dan mempunyai keterikatan atau engagement yang kuat terhadap lembaga yang bersangkutan. Seperti yang di ungkapkan oleh Murihot Tua E. H (dalam Burhanudin Yusuf 2015)menyatakan bahwa Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti. dan lain-lain.

Dalam mengatasi fenomena terkait kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkup Sekretariat Daerah Kab. Gowa maka diberikan kompensasi dalam bentuk tunjangan yang disebut Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan perbup

No 45 Tahun 2017 tentang Pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi PNS Kabupaten Gowa yang ditandatangani tanggal 30 November 2017.

Tunjangan Tambahan Penghasilan terdiri atas:

1. Tunjangan prestasi;
2. Tunjangan kehadiran;
3. Tunjangan membuat laporan harian; dan
4. Tunjangan berpakaian sesuai ketentuan yang berlaku.

Presentase pemberian tunjangan prestasi dan tunjangan kehadiran adalah sebesar 60% untuk tunjangan prestasi; dan 40% untuk tunjangan kehadiran, tunjangan membuat laporan harian, dan tunjangan berpakaian sesuai ketentuan yang berlaku.

Selain pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, serta tidak terlepas dari lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan tempat kerja baik dilihat secara fisik maupun non fisik maka dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja sebagaimana yang diharapkan (Supardi, 2003 dalam Ni Made Ari Danthi, 2017). Dengan pengertian yang lain lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti 2013:105) menegaskan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Adanya fasilitas kerja yang lengkap di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa meliputi

sarana prasarana yang dimiliki berupa gedung, peralatan kantor, perlengkapan, kendaraan dan sebagainya.

Kabupaten Gowa dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai negeri sipil pada Sekretariat daerah kab. Gowa, beberapa ruangan yang kondisi pendingin ruangnya sudah tidak berfungsi dengan baik, sehingga banyaknya karyawan yang tidak betah berlama-lama di dalam ruangan. Jumlah sarana penunjang kantor (Komputer, print, dan lain-lain) masih kurang di tiap ruangan, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan. Berikut adalah jumlah beberapa inventaris yang terdapat pada kantor Sekretariat Daerah Kab. Gowa.

Inventaris	Jumlah
Air Conditioner (Pendingin Ruangan)	33
Komputer	87
Print	58
Kursi Kerja	134
Meja Kerja	116

Sumber : Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kab. Gowa Tahun 2020

Dari data di atas Jumlah Pendingin Ruangan sebanyak 30 buah yang terbagi dalam 18 Ruang Kerja dengan rata-rata 2 buah per ruangan. Namun ada beberapa ruangan yang jumlah pegawainya melebihi 10 orang sehingga tidak memadai dengan jumlah kapasitas AC tersebut. Begitupun dengan Komputer, Print dan Meja Kerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai. Hal ini dapat mengganggu keberlangsungan pekerjaan tiap pegawai yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi.

Beberapa penelitian telah membahas mengenai Kinerja pegawai, Motivasi kerja, TPP, dan Lingkungan kerja. Dalam penelitiannya Juniari (2015) menyatakan bahwa adanya motivasi memacu semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Dantyo (2014) lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mutiara (2017) ada pengaruh signifikansi antara Insentif dan motivasi kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, jika insentif tidak diberikan dengan sesuai maka pegawai tidak akan merasa termotivasi, sehingga kinerja yang dilakukan tidak sesuai atau tidak memenuhi target.

Hasil penelitian yang dilakukan Dyah Latu Nuswantari, Rubyah Hutomo dan Ahmad Mansyur (2018) menemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja namun selanjutnya tidak berdampak terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan selanjutnya berdampak terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung.

Dari beberapa penelitian yang telah dikemukakan, belum ada penelitian yang meneliti keterkaitan antara keempat variable tersebut yaitu mengenai Kinerja pegawai, Motivasi kerja, TPP, dan Lingkungan kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung, positif, dan signifikan antara tambahan penghasilan pegawai terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung, positif, dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung, positif, dan signifikan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung, positif, dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung, positif, dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?

6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung antara tambahan penghasilan pegawai terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung antara tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, praktis, dan kebijakan terutama bagi akademisi dan lembaga yang terkait.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pengembangan ilmu pengetahuan:

1. Bagi penulis, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengembangan konsep, asas ataupun teori-teori manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh tambahan penghasilan pegawai, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi para akademisi, dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan.
3. Bagi para peneliti lebih lanjut, dapat dijadikan referensi di dalam pengembangan pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai motivasi kerja, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Instansi, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan produktifitas kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
2. Bagi peneliti, dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang dimaksud melakukan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Program Studi Magister Manajemen dapat memberikan bahan pembelajaran bagi mahasiswa mengenai penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Definisi Manajemen Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang dalam mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar sesuai dan mencapai sasaran yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2016), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Stoner dan Freeman dalam Wibowo (2016) menyebutkan bahwa manajemen dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas. Begitu pula yang dikemukakan oleh Richard L. Daft dalam Wibowo (2016), mendefinisikan manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi sumber daya organisasional.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses dalam pencapaian tujuan organisasional melalui proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi penggunaan sumber daya organisasi lainnya dengan cara yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan atau mencapai tujuan kinerja.

2.1.1.2 Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia Manusia adalah salah satu faktor sumber daya terpenting yang harus di miliki oleh organisasi atau perusahaan karena manusia yang akan berperan aktif sebagai pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Manusia dapat berperan dengan baik dalam suatu organisasi maupun perusahaan apabila dikelola dengan baik. Sehingga, manajemen sumber daya manusia sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015), manajemen sumber daya dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber data yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut digunakan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Begitu pula yang dikemukakan oleh James A. S. Stoner dalam Sutrisno (2016), menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berfokus dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara produktif melalui berbagai langkah strategis meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian sehingga dapat secara maksimal dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah- masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan menetapkan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Penjelasan fungsi manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2016), di antaranya adalah:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan

meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberi harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen

sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 Definisi Insentif

Menurut Hasibuan (2016), menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

2.1.2.2 Jenis-Jenis dan Bentuk Insentif

Jenis-jenis insentif harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh instansi tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah atau semangat para pegawai dan dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa bentuk-bentuk insentif adalah:

1. Non material insentif

Non material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasinya, di bawah prestasi standard.

2. Sosial insentif

Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

3. Material insentif

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada pegawai pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Pemberian insentif atas kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting untuk memberikan semangat dalam melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan keinginan dan kebutuhan instansi. Cara seperti ini adalah cara yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan semangat pegawai dalam bekerja..

Menurut Panggabean (2004), tujuan insentif adalah untuk tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai. Sedangkan menurut Rivai (2004), tujuan lain pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

2.1.2.4 Indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2016) pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain:

1. Kinerja
2. Lama kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan Kelayakan

6. Evaluasi Jabatan.

Pertimbangan dasar penyusunan insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara

ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. *Output* ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya

membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahuidari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

2.1.3 Tambahan Penghasilan Pegawai

Komponen penghasilan seorang PNS terdiri dari gaji, tunjangan dan honorarium yang antara lain berupa uang lembur. Namun saat ini ada insentif lain berupa Tunjangan Kinerja/Kesejahteraan Daerah atau dengan numenklatur baru yaitu Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 yang dimaksud tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan kriteria: beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja.

Kriteria pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil diperjelas dalam Permendagri 13 Tahun 2006 ayat 3, kriteria beban kerja adalah PNS yang dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal. Ayat 4, kriteria tempat bertugas adalah PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan

tinggi dan daerah terpencil. Ayat 5, kriteria Kondisi kerja PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi. Ayat 6, kriteria kelangkaan profesi PNS yang dalam mengemban tugas memiliki ketrampilan khusus dan langka. Ayat 7, kriteria prestasi kerja PNS yang dalam melaksanakan tugasnya dinilai mempunyai prestasi kerja.

Namun dalam Peraturan Bupati Nomor 45 Tahun 2017, tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang dimaksudkan adalah tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa berdasarkan tingkat kedisiplinan waktu dalam rangka peningkatan kinerja, motivasi, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Besaran jumlah tambahan penghasilan pegawai yang diterima adalah sesuai dengan ketentuan, yang akan bersifat kumulatif sesuai dengan kehadiran dan tingkat kedisiplinan pegawai.

Simamora (2010) mengatakan bahwa tunjangan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi. Hal ini dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan birokrasi bersih dan memiliki tata kelola yang baik, *clean and good governance*. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintahan yang selama ini dinilai buruk yang ditandai oleh indikator:

1. Buruknya kualitas pelayanan publik (lambat, tidak ada kepastian aturan/hukum, berbelit belit, arogan, minta dilayani bukan melayani).
2. Sarat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme).
3. Kualitas disiplin dan etos kerja aparatur negara yang rendahnya.

4. Kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif, tidak efektif dan tidak efisien.
5. Kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan.

Landasan hukum yang mendasari kebijakan tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN.
2. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, di mana salah satunya substansinya mengatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak dan adil sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
3. Undang - undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025, khususnya pada Bab IV butir 1.2 huruf E yang menyatakan bahwa: "Pembangunan Aparatur Negara dilakukan melalui Reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan tata pemerintahan yang baik. Di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan dibidang bidang lainnya."
4. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
5. Permendagri Nomor 13 Tahun 2006, yang diperbaharui dengan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Penerapan sistem tambahan penghasilan pegawai saat ini mengacu pada 5 Prinsip (Santoso, 2012), yaitu:

1. Sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan harga jabatan.
2. Adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi.
3. Layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal).
4. Kompetitif yaitu gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta guna menghindari brain drain.
5. Transparan, dalam arti hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut Siagian (2014: 56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan

menurut Soetjipto (2008: 87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013: 23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014: 57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Siagian (2014: 59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014: 61) mengemukakan

bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.1.5 Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam bukunya Robbins (2008: 222) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk

mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2016) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan, motivasi merupakan kegiatan atau cara untuk mendorong gejolak dalam diri manusia agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan.

2.1.5.2 Teori-teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal dan dikemukakan oleh para ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dalam buku Priansa (2014) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

1. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan dirisendiri).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal

sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjajahi, kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan dan keindahan: kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

Teori Motivasi Berprestasi McClelland dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa motivasi seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*)
- b. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need of affiliation*)
- c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need of power*).

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

3. Teori ERG dari Clayton P. Alderfer

Apabila kita mengutarakannya menurut kebutuhan tingkat terendah tingkat tertinggi, maka kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah:

- a. Kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (*Existence=E*)
- b. Kebutuhan-kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (*Relatedness=R*)
- c. Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs=G*).

4. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi-*Higiene* dikemukakan oleh Fredrick Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- a. Faktor Motivator, adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivator antara lain: prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan serta penghargaan.
- b. Faktor *higiene*, adalah faktor-faktor yang sifatnya menyenangkan para pekerja, faktor *higiene* antara lain: upah/gaji, lingkungan kerja, interpersonal serta kebijakan perusahaan.

2.1.5.3 Indikator Motivasi

Sedangkan menurut Herzberg (1999) motivasi kerja dipengaruhi oleh motivator ekstrinsik dan intrinsik. Motivator intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan dan kemungkinan berkembang. Sedangkan ekstrinsik yaitu;

1) Kehidupan Pribadi

Pada hakekatnya manusia merupakan pribadi yang utuh dan memiliki sifat-sifat sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Kehidupan pribadi seseorang menyangkut berbagai aspek, yakni aspek emosional, sosial

psikologis dan sosial budaya serta kemampuan intelektual yang terpadu secara integratif dengan faktor kehidupan lingkungan.

2) Gaji

Adalah upah yang dibayarkan pada waktu yang tetap, harga yang dibayarkan kepada orang-orang yang menyelenggarakan jasa.

3) Kondisi Kerja

Merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik, yaitu suasana yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Hal tersebut meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi penerangan, dan lain-lain.

4) Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materiil (baju kerja, sepatu, sarung tangan, kacamata, helm, dan lain-lain) dan non materiil (buku petunjuk penggunaan alat, rambu-rambu dan isyarat bahaya, himbauan-himbauan petugas keamanan).

5) Hubungan dengan Teman dan Atasan

Tingkat keeratn hubungan dengan teman dan atasan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.

6) Kebijakan dan Administrasi Instansi

Suatu mekanisme yang menetapkan batasan untuk tindakan administratif dan menentukan arah untuk diikuti.

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Definisi Kinerja

Menurut (Rivai, 2004) pengertian kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Menurut Hasibuan (2016), pengertian kinerja itu adalah: "Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang- barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

2.1.6.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tugasnya. Menurut Hasibuan (2016) penilaian kinerja adalah kegiatan atasan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut Rivai (2005) penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai. Tahun 1979 penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang diatur dalam PP Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS. Indikator Kinerja Tersebut adalah:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan mantaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja, adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang PNS dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh: kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab, adalah kesanggupan seorang PNS dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan adalah kesanggupan ketulusan hati seorang PNS untuk mentaati segala peraturan perundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Ketaatan juga termasuk mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
5. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalagunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
6. Kerjasama adalah kemampuan seorang PNS untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang PNS untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. "Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS". Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur: SKP dan perilaku kerja. Tata cara penilaian kinerja pegawai adalah dengan menilai dua unsur yaitu SKP dan

perilaku kerja, dengan bobot nilai unsur SKP 60% dan perilaku kerja 40%. Sasaran Kerja Pegawai yang disingkat SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS.

Indikator Kinerja Menurut PP No. 46 Tahun 2011 adalah:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Orientasi pelayanan
5. Integritas
6. Komitmen
7. Disiplin
8. Kerja Sama
9. Kepemimpinan.

2.1.6.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2013), tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
3. Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
4. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
5. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga

dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian

Dengan adanya penilaian kinerja maka dapat mengetahui kemampuan para pegawai. Penilaian kinerja juga berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, rencana dan pengembangan karir.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) manfaat dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasikerja.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai keampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

8. Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen.

Penilaian kinerja juga bermanfaat untuk memperbaiki kinerja pegawai, sebagai penyesuaian kompensasi termasuk insentif, dan dapat juga sebagai umpan balik terhadap pegawai untuk dapat bekerja lebih baik dan maksimal.

2.1.6.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Pasolong (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam

melakukan pekerjaan.

- e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Sedangkan Menurut Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

1. Kemampuan mereka

Kemampuan setiap pegawai harus disesuaikan dengan bidangnya masing-masing, agar kinerja para pegawai dapat maksimal sehingga kualitas pegawai juga semakin meningkat.

2. Motivasi

Merupakan sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang pegawai yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

3. Dukungan yang diterima.

Dukungan dapat membuat seseorang semakin termotivasi pada hal yang sedang dikerjakannya. Hal ini juga berlaku pada pegawai, semakin banyak dukungan yang diterima oleh seorang pegawai maka dapat dipastikan kinerjanya meningkat.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Keberadaan tempat bekerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan kerja pegawai. Jadi, tempat bekerja hendaknya disesuaikan dengan jenis pekerjaannya agar seorang pegawai tenaga kerja merasa nyaman.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Seorang pegawai tenaga kerja diharapkan memiliki hubungan yang baik dengan tempat mereka bekerja. Hubungan yang baik akan membantu kinerja para pegawai karena pegawai akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, insentif sebagai bagian komponen dari kompensasi yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dengan adanya kompensasi berupa insentif dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.6.5 Indikator Kinerja

Berbicara tentang kinerja aparatur sipil negara (ASN), erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seorang pegawai, sehingga untuk melakukan penilaian tersebut perlu ditetapkan standar kinerja (*standar performance*). Menurut T.R Mitchel dalam Sedarmayanti (2013) menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seorang pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai

tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketepatan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*inisiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus-menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Sedangkan Mangkunegara (2015) mengemukakan indikator kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau *output*.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung jawab, yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang dijadikan ukuran dalam melakukan penilaian kinerja pegawai. Dengan adanya indikator kinerja maka penilaian kinerja dapat dengan mudah dilakukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1. Dyah Latu Nuswantari, Rubyah Hutomo dan Ahmad Mansyur. (2018)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung.	- Tambahan Penghasilan Pegawai (X_1) - Lingkungan Kerja (X_2) - Motivasi Kerja (Z). - Kinerja Pegawai (Y).	1. Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. 3. Tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan

			<p>terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung.</p> <p>4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung.</p> <p>5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung.</p> <p>6. Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja namun selanjutnya tidak berdampak terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan</p>
--	--	--	--

			<p>Kabupaten Temanggung.</p> <p>7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan selanjutnya berdampak terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung.</p>
2. Ni Made Ari Danthi. (2017).	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali.</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan (X).</p> <p>2. Lingkungan Kerja (Y_1)</p> <p>3. Motivasi Kerja (Y_2).</p> <p>4. Kinerja (Z).</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.</p> <p>3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan</p>

			terhadap kinerja. 5. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
3. Taufiq Yusfa. (2017).	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Mutasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. (Studi pada pemerintah Daerah Kota Metro).	1. TPP (X_1), 3 Mutasi (X_2), 4 Motivasi (X_3), 5 Kepuasan Kerja (X_4), 6 Prestasi Kerja (Y), 7 Efikasi Diri (Z),	Hasil penelitian menunjukkan tambahan penghasilan pegawai, mutasi, dan motivasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, namun variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh pada prestasi kerja.
4. Sandra Mutiara. (2017)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.	1. Insentif (X_1), 2. Motivasi (X_2) 3. Kinerja (Y), 4. Kepuasan Kerja (Z).	Ada pengaruh signifikansi antara intensif, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017.

5. Sukidi dan Farid Wajdi. (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	1. Motivasi (X_1), 2. Kompensasi (X_2), 3. Kepuasan Kerja (Z), 4. Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Anggriawan, Djamhur Hamid, dan M. Djudi Mukzam. (2015).	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam).	1. Insentif (X_1) 2. Motivasi (X_2) 3. Kinerja (Y)	Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara bersamaan dan secara parsial.
6. Gitonga, L., & Gachunga, H (2015)	Influence Of Work Environment On Organizational Performance In Government Ministries In Kenya	1. Ergonomics (X_1) 2. Supervisor support (X_2) 3. Organizational Performance (Y)	The study employed quantitative analysis techniques and correlated and generated findings showing that the variables were significantly and positively influenced

			organizational performance in government ministries in Kenya. Psychosocial environment was the most significant factor and had a positive significant relationship at 5% level of significance.
8	Rayka Dantyo Prakoso, Dkk. (2014).	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja (X). 2. Motivasi Kerja (Y_1). 3. Kinerja karyawan (Y_2). <p>Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p>

9 Rusda Khairati. (2013).	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.	1. Insentif (X_1) 2. Motivasi (X_2) 3. Kinerja (Y).	Insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
---------------------------	--	---	---

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) dengan Motivasi Kerja.

Tenaga kerja sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah tujuan perusahaan memiliki kompleksitas yang sangat tinggi dalam pengelolaan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Salah satu bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja adalah melalui insentif yang adil dan layak. Pemberian insentif merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari luar yang disesuaikan dengan prestasi kerja tenaga kerja. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka tenaga kerja akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya balas jasa

dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai.

Motivasi merupakan subjek yang penting, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Adanya balas jasa yang diberikan kepada karyawan seperti insentif akan memicu semangat kerja sehingga menimbulkan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adanya upaya yang lebih besar untuk bekerja sebaik mungkin akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan pastinya juga akan berpengaruh terhadap pemberian insentif yang meningkat berarti insentif dapat berperan sebagai motivator untuk berkerja lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja didukung oleh pernyataan Rivai (2005) bahwa "Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja".

Lebih jauh dikemukakan oleh Dyah Latu dkk (2018) bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. Tambahan penghasilan pegawai diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan jumlah besaran yang berbeda disesuaikan dengan golongan, jabatan, beban kerja, kelangkaan profesi dan kedudukan hukum pegawai negeri sipil.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja fisik yang baik dan bersih akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan

menurunkan kreativitas. Hal ini di dukung oleh Sunyoto dalam (Farlen, 2011) yang menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan untuk bekerja. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif akan dapat membuat karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Yang dimaksud adalah adanya hubungan yang baik dengan atasan dan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Menurut Nitisemito dalam (Simamora, 2010) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Lebih lanjut hasil penelitian yang dikemukakan oleh Dyah Latu dkk (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. Lingkungan kerja yang makin kondusif akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang dialami pegawai meliputi fisik dan non fisik. Terdiri dari ruangan kerja yang baik disertai sarana dan prasarana untuk mendukung pekerjaan. Hubungan yang harmonis dengan atasan dan bawahan, terjalinnya hubungan kekeluargaan diwujudkan dengan mengunjungi teman kerja yang mengalami kesusahan, saling toleransi dan adanya jalinan komunikasi yang baik. Dapat disimpulkan bahwa jika terciptanya suasana kekeluargaan, keharmonisan dan komunikasi yang baik antar karyawan maka setiap karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dasyat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tingkat Motivasi kerja antara individu yang satu dengan yang lainnya tidak sama, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun berbeda-beda dan dalam hal ini seorang manajer dituntut untuk mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan yang berarti dalam organisasi, penghargaan yang tulus oleh para manajer, budaya manajemen yang mengilhami kepercayaan dan loyalitas, pekerjaan yang menantang, dan kerjasama dan pelatihan lintas departemen (Anton Soekiman & Purbasakti, 2013).

Hasil penelitian Dyah Latu dkk (2018) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. Pegawai yang memiliki motivasi yang kuat, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Pegawai yang merasa telah terpenuhi baik dalam kebutuhan-kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, berprestasi dan aktualisasi diri akan mampu menunjukkan kinerja yang baik.

2.3.4 Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) dengan Kinerja pegawai.

Pandangan Wibowo (2012) menyebutkan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling

pengertian dan saling mempercayai antara antara pekerja dan atasan. Insentif materiil dan non materiil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hasil.

Menurut Handoko (2001) Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas/kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Oleh karena itu, para pegawai yang bekerja dibawah sistem insentif finansial berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka (Rahmanda, 2013).

Jadi di dalam memberikan insentif perusahaan harus mengetahui kebutuhan pegawai masing-masing. Dengan adanya kebutuhan, seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan dan berarti dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Apabila pegawai merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik dan secara otomatis berarti kinerjanya meningkat. Pada hakekatnya insentif dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih tinggi.

Hasil penelitian Dyah Latu dkk (2018) menemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. Semakin baik tambahan penghasilan pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 yang dimaksud tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan

kesejahteraan pegawai berdasarkan kriteria: beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja.

2.3.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjayang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002)

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Yunanda (2011) dan Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Dyah Latu dkk (2018) menemukan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung.

BAB III

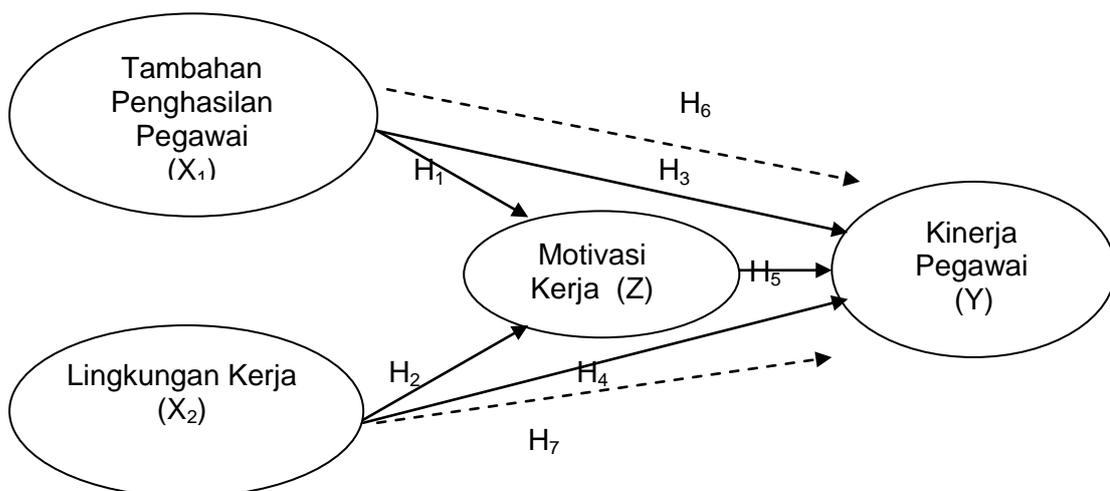
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian adalah model yang menggambarkan hubungan antar variabel berdasarkan teori-teori yang telah diketahui sebelumnya. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian, yaitu variabel independent, variabel dependen dan variabel intervening (Sugiyono, 2014)

Pada penelitian ini akan menganalisis mengenai pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai. Di mana Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen dan Motivasi Pegawai perusahaan sebagai variabel intervening.

Berdasarkan tinjauan teoritis di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Skema 1. Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

Hartono (2015) menyatakan bahwa hipotesis (hypothesis) adalah prediksi tentang fenomena. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

H₃: Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

H₅: Motivasi kerja berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

H₆: Secara tidak langsung tambahan penghasilan pegawai melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

H₇: Secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.