

**TESIS**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI TAMBAHAN  
PENGHASILAN PEGAWAI PADA INSPEKTORAT  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH  
ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME AT THE INSPECTORATE OF WEST  
SULAWESI PROVINCE***

**SRI WULAN  
A042192029**



**KEPADA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

**TESIS**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI TAMBAHAN  
PENGHASILAN PEGAWAI PADA INSPEKTORAT  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH  
ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME AT THE INSPECTORATE OF WEST  
SULAWESI PROVINCE***

Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Magister

disusun dan di ajukan oleh

**SRI WULAN  
A042192029**



**KEPADA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2022**

**TESIS**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUITAMBAHAN  
PENGHASILAN PEGAWAI PADA INSPEKTORAT  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH  
ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME AT THE INSPECTORATE OF WEST  
SULAWESI PROVINCE***

disusun dan diajukan oleh

**SRI WULAN  
A042192029**

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Magister Keuangan Daerah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

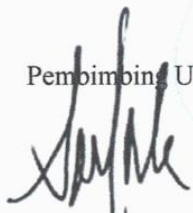
Pada tanggal 19 Januari 2022

dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,


Pembimbing Pendamping,


  
Prof. Dr. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM  
NIP. 196007031992031001

  
Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si.  
NIP. 197709132002122002

Ketua Program Studi  
Magister Keuangan Daerah,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Mursalim Nohong, S.E., M.Si  
NIP. 197106192000031001

  
Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si  
NIP. 196402051988101001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SRIWULAN

NIM : A042192029

Program Studi : Magister Keuangan Daerah

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa usulan penelitian tesis yang berjudul :

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI BARAT**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis saya ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata dalam naskah usulan penelitian tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Januari 2022

Yang Membuat Pernyataan



SRIWULAN

## PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister pada Program Magister Keuangan Daerah Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari sempurna serta banyak memberikan pengetahuan dan pendalaman bagi peneliti. Untuk itu, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga atas bantuan, dorongan, bimbingan dan perhatian dari berbagai pihak sampai selesainya tesis ini utamanya kepada:

1. **Prof. Dwia Aries Tina Palubuhu, M.A**, Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan pada Jenjang Magister pada Universitas Hasanuddin;
2. **Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah menerima penulis untuk mengikuti kuliah pada Program Studi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
3. **Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si.** selaku Ketua Program Studi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang selalu memberikan motivasi dan masukan atas penyelesaian studi magister ini;
4. **Prof. Dr. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM**, dan **Dr. Retno Fitrianti, SE.,M.Si** selaku pembimbing dan tim penasihat yang telah memberikan perhatian, dukungan, saran, dan meluangkan waktu untuk berdiskusi selama penyusunan tesis;
5. **Prof. Dr. Arifuddin, SE., M.Si,Ak.,CA**, **Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si.** dan **Dr. Sabir, SE.,M.Si.** selaku penguji yang juga sangat berperan besar dalam memberikan masukan terhadap perbaikan dan penyempurnaan tesis ini;

6. Bapak dan Ibu Dosen Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS yang selama kuliah telah memberikan ilmu dan berbagi pengalaman yang sangat berharga;
7. Seluruh staf Prodi Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS atas segala bentuk bantuan dan kerjasama dalam membantu kelengkapan dan proses administrasi penyelesaian studi;
8. Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian;
9. Teman, saudara seperjuangan **Kelas MKD** atas segala bentuk kerjasama, kekompakan, serta motivasi dalam proses perkuliahan sampai selesai masa studi;

Tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam tesis ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempumakan tesis ini.

Makassar, Januari 2022

SRI WULAN

## ABSTRAK

**SRI WULAN.** *Pengaruh Perencanaan Anggaran terhadap Kinerja Organisasi Melalui Standar Biaya pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat* (dibimbing oleh Syamsu Alam dan Retno Fitrianti).

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui tambahan penghasilan pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena data penelitian berupa angka-angka. Data dianalisis menggunakan statistik dengan desain penelitian studi pengujian hipotesis (*hypothesis testing study*) untuk menguji pengaruh antarvariabel. Penelitian menggunakan Path Analysis, Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS), Penelitian ini juga menggunakan Sobel test. Sampel Penelitian berjumlah 72 responden .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) komitmen organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja ASN, 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, 3) komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemberian TPP, dan 4) pemberian TPP dapat memediasi hubungan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai, dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.





## ABSTRACT

**SRI WULAN.** *The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on the Performance of State Civil Servants Through Additional Employees' Income in the Inspectorate of West Sulawesi Province* (supervised by **Syamsu Alam** dan **Retno Fitrianti**)

The aim of this study to analyze and explain the effect of organizational commitment and work environment on the performance of State Civil Servants (ASN) through additional employees' income in the Inspectorate of West Sulawesi Province.

This study used primary data obtained using a questionnaire. Because the data were in the form of numbers, this research was a quantitative study. The analysis used statistics and the research design used hypothesis testing to test the effect between variables. The research sample consisted of 72 respondents and the data were analyzed using path analysis with AMOS program.

The results of the study show that (1) organizational commitment does not directly affect the performance of State Civil Servants (ASN); (2) work environment affects performance of State Civil Servants (ASN); (3) organizational commitment and work environment affect the TPP, and (4) the provision of additional employees' income can mediate the relationship between organizational commitment and work environment of the performance of State Civil Servants (ASN) in the Inspectorate of West Sulawesi Province.

Keywords: organizational commitment, work environment, additional employees' Income, the performance of State Civil Servants





## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Tinjauan teoritis.....	12
2.2 Kinerja pegawai .....	15
2.3 Tunjangan .....	17
2.3.1 Tambahan Penghasilan Pegawai .....	18
2.4 Lingkungan Kerja .....	23
2.5 Komitmen Organisasi .....	28
2.6 Hubungan antar variabel.....	30
2.6.1 Pengaruh TPP terhadap kinerja .....	30
2.6.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung.....	31
2.6.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung.....	32

2.7 Penelitian Terdahulu .....	34
--------------------------------	----

### **BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS**

3.1 Kerangka Berpikir .....	37
3.2 Hipotesis .....	39

### **BAB IV METODE PENELITIAN**

4.1 Lokasi penelitian.....	40
4.2 Populasi dan Sampel .....	40
4.3 Definisi operasional.....	41
4.4 Metode pengumpulan data .....	43
4.5.1 Data primer .....	43
4.5.2 Data sekunder .....	43
4.5 Metode analisis data .....	44
4.5.1 Analisis deskriptif .....	45
4.5.2 Analisis uji validitas dan reabilitas .....	45
4.5.3 Uji F .....	46
4.5.4 Uji hipotesis .....	47

### **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

5.1 Gambaran umum instansi .....	48
5.2 Hasil penelitian .....	50
5.2.1 Hasil analisis deskriptif .....	50
5.2.2 Hasil keabsahan data.....	60
5.2.2.1 Uji validitas .....	60
5.2.2.2 Uji realibilitas.....	61
5.2.3 Uji keseluruhan model.....	63
5.2.3.1 Uji normalitas.....	63
5.2.3.2 Uji kesesuaian .....	64
5.2.4 Hasil pengujian hipotesis.....	63
5.3 Pembahasan hasil estimasi dan interpretasi.....	69

5.3.1 Analisis pengaruh pemberian TPP terhadap kinerja ASN di inspektorat SulBar.....	69
5.3.2 Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN secara langsung maupun tidak langsung di inspektorat SulBar.....	70
5.3.3 Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN secara langsung maupun tidak langsung di inspektorat SulBar.....	71

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan.....	74
6.2 Saran .....	75

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>
----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rata–rata Kegiatan Apel Pagi dan Siang Asn Kantor Inspektorat Enam Bulan Terakhir .....	7
Tabel 4.1 Definisi operasional variabel .....	47
Tabel 5.1 Sebaran responden menurut jenis kelamin.....	51
Tabel 5.2 Sebaran responden menurut lama kerja .....	52
Tabel 5.3 Sebaran responden menurut jenjang pendidikan .....	53
Tabel 5.4 variabel X1 .....	54
Tabel 5.5 Variabel X2.....	56
Tabel 5.6 variabel Y1 .....	57
Tabel 5.7 Variabel Y2.....	59
Tabel 5.8 Hasil Uji validitas.....	60
Tabel 5.9 Hasil uji realibilitas .....	62
Tabel 5.10 Assesment of normality .....	64
Tabel 5.11 Model fit summary.....	65
Tabel 5.12 Tabel analisis jalur .....	66
Tabel 5.13 Hasil estimasi pengaruh langsung dan tidak langsung.....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual .....	38
Gambar 5.1 Kerangka Konseptual Dan Hasil Estimasi .....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Instansi dalam pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai dengan rekrutmen yang terdiri dari aktifitas perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan orientasi pekerjaannya. Semakin berkembangnya suatu instansi maka akan semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Karena itu, sangatlah dibutuhkan kinerja pegawai yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang diperlukan, dengan pegawai yang memiliki kesadaran, kesetiaan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang telah diberikan dan telah dikerjakan maka kinerja instansi secara keseluruhan akan meningkat.

Pada dasarnya setiap instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran, kreatifitas pada instansi tersebut. Setiap instansi



pemerintahan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu instansi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi yang menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat dicapai. Perlu pelatihan lebih mengenai sumber daya manusia dalam suatu instansi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga suatu instansi dapat mempertahankan pegawai sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu instansi.

Instansi dan pegawai adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai merupakan asset penting dari sebuah instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya. Kemampuan ataupun kecakapan sumber daya manusia harus diperhatikan, karena sebagai aparatur negara seorang PNS dituntut untuk mempunyai kecakapan, kemampuan dan sikap yang baik agar dapat mencerminkan sebagai aparatur Negara yang berorientasi pada pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Memperoleh sumber daya manusia yang unggul maka diperlukan suatu kegiatan penegasan kedisiplinan bagi setiap sumber daya manusia dalam suatu instansi, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan standar yang dibutuhkan instansi. Pemerintah pada suatu negara merupakan salah satu unsur atau komponen dalam pembentukan negara yang baik. Terwujudnya pemerintah yang baik terdapat sebuah sinergi antara swasta, rakyat dan pemerintah sebagai fasilitas yang dilaksanakan secara transparan, partisipatif, akuntabel dan demokratis.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang beragam dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai negeri yang memiliki kinerja yang baik dimana dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadarkan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan siap menghadapi tantangan masa depan setiap akan adanya berbagai perubahan-perubahan dalam menghadapi era globalisasi.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu dalam sebuah organisasi agar bisa bekerja dengan baik sehingga memiliki kinerja yang tepat bagi organisasi maupun bagi masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010)

Kinerja dari seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor tersebut antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem, kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek – aspek ekonomis teknis serta keperluan lainnya, hal tersebut seperti dikatakan (Handoko, 2002: 193). Hasil kerja yang didapat setiap individu tidak serupa, karena setiap individu

mempunyai perbedaan individual seperti motivasi, kecerdasan, minat, pengalaman dan pendidikan. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Kinerja menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam (Gomes, 2010) adalah catatan outcome dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama satu periode tertentu. (Edy, 2010) menyimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pembangunan daerah terutama peningkatan kinerja pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal.

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Menurut

(Hasibuan, 2001), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian Tambahan Penghasilan pegawai (TPP), Kebijakan TPP bagi PNS diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai terutama untuk inspektorat provinsi Sulawesi Barat. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai perbulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh PNS dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan. Oleh karenanya banyak kebijakan yang dilakukan untuk mendongkrak kinerja para aparatur pemerintah di daerah dalam memberikan pelayanan yang optimal dan salah satu kebijakan yang diambil adalah pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai.

Dengan diberikannya insentif atau tunjangan kepada pegawai negeri sipil diharapkan dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan “Tambahan Penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi”.

Kebijakan Tunjangan tambahan penghasilan pegawai telah diterapkan oleh pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud, khususnya di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang berupa tunjangan tambahan penghasilan dengan tujuan bahwa agar para pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat, disiplin dan bertanggung jawab atas kerjanya, yang dimaksud dengan tambahan penghasilan pegawai adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan pemerintah sebagai imbalan atas prestasi kerja dan bertujuan untuk memotivasi Aparatur Sipil Negara untuk bekerja lebih giat dan professional, memotivasi Aparatur Sipil Negara yang bekerja melampaui beban kerja normal, memotivasi meningkatkan semangat Aparatur Sipil Negara dalam menunjang pencapaian kinerja daerah, dan meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (Fridel Umbeang).

Namun timbul permasalahan dalam pembayaran tambahan penghasilan, yang sejatinya tujuan dengan diberikan Tambahan Penghasilan pegawai untuk memberikan motivasi bagi para pegawai ternyata tidak berdampak sesuai dengan yang diharapkan, pasalnya masih ditemukan berbagai masalah terutama masalah disiplin pegawai, dimana pegawai yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, masih diberikan tambahan penghasilan pegawai yang sama dengan loyal dan legalitas terhadap tugas, selain itu pimpinan merasa kesulitan dalam mengetahui pegawai-pegawai mana yang melaksanakan tupoksinya dengan baik, dan mana yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik pula, kemudian peran pemerintah juga sangat penting dalam pembayaran

tambahan penghasilan yang dinilai sering terlambat dalam memberikan atau membayar Tambahan penghasilan untuk pegawai.

Faktor lain yang penting bagi kinerja yakni lingkungan kerja diantaranya dari lingkungan fisik komposisi warna kurang mendukung, tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang kurang rapih dan meja yang berdekatan serta desain ruang kerja yang tidak memberikan rasa privasi, sirkulasi udara di tempat kerja kurang berjalan dengan baik, dan kebersihan yang kurang diperhatikan. Dari lingkungan non fisik diantaranya banyak pegawai yang tidak menjalin komunikasi atau kerja sama antar rekan kerja di luar pekerjaan sehingga keharmonisan pegawai kurang terjalin baik, masih banyak pegawai yang merasa masih tidak begitu dekat atau akrab dengan atasan mereka, intansi tidak selalu memberikan reward atas hasil kerja pegawai, dan intansi tidak mudah untuk memberikan promosi jabatan kepada pegawai, dan adanya pegawai yang masih merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil dibandingkan dengan pegawai lainnya.

Dari pengamatan awal penulis kebijakan yang terlihat dalam tabel 1.1 tentang rata-rata kegiatan apel pagi dan siang sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rata-rata Kegiatan Apel Pagi dan Siang Asn Kantor Inspektorat Enam**  
**Bulan Terakhir**

No	Kategori	Jml Pegawai	Yang Mengikuti	Yang Tidak Mengikuti	Persentase	
					Hadir	Tdk Hadir
1.	Apel Pagi	72	34	38	47,2	52,7
2.	Apel Siang	72	35	37	48,6	51,3

*Sumber : Inspektorat Provinsi Sulbar.*



Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai pada pelaksanaan apel pagi dan apel siang yang merupakan salah satu indikator yang dijadikan rujukan dalam pengukuran disiplin hanya mencapai 47% untuk apel pagi dan 48,6% untuk apel siang. Artinya angka tersebut menunjukkan bukti tidak disiplinnya pegawai dalam mematuhi salah satu aturan yang semestinya ditaati sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Masalah selanjutnya yang sering terjadi di inspektorat yaitu menyangkut komitmen organisasi dari para aparatur pengawas internal. Idealnya aparatur memiliki komitmen, maka akan meminimalisir temuan penyimpangan di OPD. Temuan auditor di ranah inspektorat sebagai Lembaga pengawas internal kadang tidak ditindaklanjuti pada ranah inspektorat itu sendiri, sehingga hal ini kemudian akan berkibat pada kinerja pegawai di inspektorat.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fridel Umbeang yang meneliti tentang pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Kepulauan Talaud, perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada objek penelitian yang dilakukan di kantor Inspektorat Sulawesi Barat, dalam penelitian ini menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening tujuannya dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, agar tercapai kinerja yang diharapkan oleh inspektorat Sulawesi Barat sesuai dengan visi dan misi inspektorat yaitu Visi :Terwujudnya Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat yang

maju dan malaqbi melalui pengawasan Internal yang profesional.Misi yaitu Mendorong Peningkatan Kapabilitas APIP,Mendorong Penguatan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah,Mendorong penguatan peran Inspektorat sebagai Quality Assurance.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI PENGHASILAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI BARAT.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Pemberian TPP berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja ASN secara langsung maupun tidak langsung melalui pemberian TPP di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN secara langsung maupun tidak langsung melalui pemberian TPP di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai “Pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.”

1. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian TPP terhadap Kinerja ASN di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN secara langsung maupun tidak langsung melalui pemberian TPP di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN secara langsung maupun tidak langsung melalui pemberian TPP di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman praktis bagi peneliti dalam penerapan teori.

#### **2. Bagi Akademisi**

Sebagai bahan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat menambah wawasan kepada akademisi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

### **3. Bagi Pemerintah**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat memberikan masukan terhadap pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

Hubungan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di landasi oleh teori agensi, teori Herzberg dan teori keadilan.

##### 1. Teori agensi (*Agency Theory*)

Teori agensi menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (principal) yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (agents) yaitu manajer dalam bentuk kontrak kerja sama. Kewenangan dalam mengelola dan mengambil keputusan bisnis sehari-hari perusahaan diserahkan oleh para pemegang saham kepada para agent atau tenaga-tenaga profesional. Sedangkan para principals atau pemilik perusahaan (pemegang saham) bertugas untuk memonitori atau mengawasi jalannya perusahaan yang dikelola para tenaga ahli serta mengembangkan sistem kompensasi bagi pengelola manajemen perusahaan untuk memastikan bahwa mereka bekerja untuk kepentingan perusahaan.

Menurut (Sutedi, 2011) “terjadi konflik kepentingan tersebut akan memunculkan biaya agensi (agency cost)”. Dalam hubungan keagenan antara pemilik perusahaan dengan manajer seringkali akan muncul sebuah permasalahan yang biasa disebut agency problem. Agency problem muncul sebagai akibat dari kesenjangan kepentingan antara para pemegang saham sebagai pemilik perusahaan dengan pihak pengelola atau manajemen.

(Prasetyantoko, 2008) mengemukakan bahwa: “Mekanisme penggajian adalah salah satu cara untuk mendekatkan kepentingan pekerja dengan pemilik modal. Dengan sistem penggajian yang baik, menurut teori agensi, para agensi dengan sendirinya akan terpenuhi kebutuhan dan tunduk pada kepentingan pemegang saham.”

Setelah kepentingan para pekerja atau agents terpenuhi maka para agensi akan berusaha membuat tata kelola perusahaan yang lebih baik. Ketika perusahaan telah dikelola dengan lebih baik, maka semua potensi dan kemampuan yang dimiliki perusahaan akan dimanfaatkan secara efektif sehingga diharapkan akan memberikan kinerja keuangan yang lebih baik.

## 2. Teori Herzberg (teori dua faktor)

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain: pekerjaan seseorang, keberhasilan yang di raih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau



pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik. (Education Laboratory, 2012)

### 3. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima”. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu : (a) seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau (b) mengurangi intensitas usaha yang di buat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu :

- a. Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya;
- b. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;

- c. Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis; dan
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringkali para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain. (Education Laboratory, 2012).

## **2.2 Kinerja Pegawai**

Setiap organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai. Untuk tercapainya tujuan organisasi, perlu adanya kerja sama yang baik antar atasan dan karyawan serta antar karyawan dan karyawan, dengan demikian akan menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tujuan dari satu unit organisasi. Menurut Jason dkk (2015) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku dan istilah "hasil" atau "hasil kinerja pekerjaan" untuk menggambarkan hasil dari perilaku tersebut. Singkatnya, kinerja kerja didefinisikan sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk mencapai tujuan organisasi.

(Khurram Zafar, A., 2012) menjelaskan, kinerja kerja berarti hasil kerja karyawan terhadap pekerjaan dan sasaran mereka sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi yang dicapai oleh karyawan untuk bekerja secara efektif, efisien dan motivasi serta kinerja kerja karyawan yang diukur dengan menggunakan teknik penilaian kinerja yang berbeda.

Penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Penilaian karyawan bermanfaat bagi dinamika organisasi, melalui penilaian tersebut dapat diketahui kondisi tentang bagaimana kinerja karyawan, apakah kinerja karyawan mengalami peningkatan atau mengalami penurunan kinerja. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan oleh pimpinan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan karyawan demi tercapai tujuan organisasi.

Menurut (La'karan, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

(Dessler, 2003) mengatakan bahwa, penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai yang baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja pegawai tersebut. Dalam melakukan penilaian kinerja maka ada indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur penilaian. Menurut (Wirawan, 2009), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator

sebagai berikut: (1) Kuantitas hasil kerja, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya. (2) Kualitas hasil kerja, yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. (3) Efisiensi, yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat. (4) Disiplin kerja, yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran. (5) Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan. (6) Kepemimpinan, yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerjakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. (7) Kejujuran, yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya. (8) Kreativitas, adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

### **2.3 Tunjangan**

Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Abdurahman fathoni tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. “Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri atas dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja”.

Tunjangan (kompensasi) menurut Edi sutrisno adalah: “Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi”. (2009: 200) Dalam pengertiannya kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah/gaji, pemberian tunjangan, kenaikan pangkat dan jabatan atau penghargaan lainnya diberikan atas dasar pencapaian hasil kerja pegawai yang sesuai. Pemberian tunjangan atau kompensasi menurut Maitayu S.P. Hasibuan adalah: “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan”. (2003:118) Dalam bukunya “Sumber Daya Manusia” Imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepada tenaga kerja atau pegawai karena para pegawai telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kenamajuan instansi/perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari kedua pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan adalah salah satu bentuk kompensasi atas semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa untuk dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas pertisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **2.3.1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan daya hasil guna yang sebesar-besarnya. Maka Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) perlu diberikan kepada pegawai (PNS) agar meningkatkan daya efektivitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan tercapai

dengan baik. TPP harus sesuai dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor.841/Kep.966-Org/2009 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Dan Kompensasi Uang Makan. Tambahan penghasilan berupa Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) adalah Insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai lebih kepada pemberian penghargaan dan hukuman dikhususkan untuk penilaian kinerja. Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) mulai disahkan tahun 1970-an. Namun besarnya belum dinilai berdasarkan IBK sehingga pemberian besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan atas peraturan pemerintah. Dengan demikian kinerja rendah ataupun meningkat tetap saja pemberian besaran TPP sama.

Besarnya tunjangan perbaikan penghasilan setiap tahunnya berbeda disesuaikan dengan pendapatan asli daerah dan kemampuan daerahnya. Untuk tunjangan perbaikan penghasilan termasuk kedalam anggaran belanja daerah yang merupakan basis belanja pegawai. Sistem IBK-TPP yang diberlakukan di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat masih belum sempurna, karena penerapannya dimulai pada tahun 2010. Diharapkan dengan penilaian IBK dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tercipta pembangunan yang baik dan perekonomian daerah yang meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh beberapa

pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, dengan adanya IBK kinerja pegawai semakin meningkat.

Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Manajemen Kinerja Dan Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berbasis Kinerja (TUKIN) disetiap SKPD Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja PNS dan CPNS di lingkungan pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan, diberikan insenti berupa tambahan penghasilan berdasarkan kriteria beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan prestasi kerja yang dilakukan melalui pengukuran kinerja.

Untuk menilai sistem imbalan yang adil, manajemen perlu menempatkan suatu hubungan konsisten dan sistematis antara tingkat kompensasi dasar bagi semua pegawai dalam organisasi. Menurut Ambar Teguh Sulistiani, secara definitif kompensasi langsung adalah upah dasar ditambah bayaran yang berdasarkan prestasi kerja. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kategori umum tunjangan bagi pegawai dan bermacam-macam tunjangan lainnya.

Diharapkan dengan pemberian kompensasi atau TPP yang cukup baik dan tinggi mengandung implikasi terhadap organisasi berupa kehati-hatian dalam penggunaan tenaga kerja supaya dapat efektif dan efisien. Pengukuran kinerja dalam menentukan tambahan penghasilan dapat dilihat dari beberapa aspek perilaku dan prestasi kerja antara lain:

1. Kepemimpinan dalam tim kerja

Kepemimpinan dalam tim kerja dibutuhkan dalam menilai perilaku dan prestasi kerja pegawai khususnya bawahan yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana atasan dapat memberikan penilaian terhadap bawahannya dengan berdasar pada kriteria IBK. Untuk pejabat penilai dalam tim kerja adalah atasan langsung pegawai yang dinilai dengan ketentuan serendah-rendahnya pejabat eselon IV dalam kriteria jabatan. Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah bahwa: peran dari seorang pimpinan sangatlah penting, dimana tugas pokoknya adalah mengintegrasikan variabel-variabel organisasi dan sumber daya manusia ke dalam bentuk sistem sosio-teknik secara efektif.

2. Perilaku yang diisyaratkan peraturan

Dalam melakukan pekerjaan pegawai negeri dituntut supaya memiliki integritas tinggi akan tanggung jawabnya terhadap pelayanan publik. Disamping itu pemerintah dalam hal ini kepala daerah harus menentukan kebijakan yaitu kebijakan Pimpinan dalam hal ini kepala daerah harus menentukan kebijakan strategis sebagai panduan untuk menentukan hal-hal yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang efisien dan efektif.

3. Profesi

Dalam penilaian tunjangan perbaikan penghasilan dibutuhkan pegawai negeri yang handala dibidangnya, yaitu harus memiliki assesor



kompetensi dimana pegawai negeri sipil telah memiliki keahlian dibidang assesor kompetensi dan kinerja PNS dan CPNS, yang diberikan tugas tambahan untuk mengumpulkan dan menganalisis data serta memverifikasi hasil pengukuran yang dilakukan oleh pejabat penilai berdasarkan pada surat tugas gubernur.

4. Disiplin kerja

Menurut Miftahul Thoha bahwa disiplin dilingkungan organisasi publik khususnya pegawai negeri dan pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat ketentuan peraturan yang diterapkan bagi pegawai negeri. Salah satu tolok ukur dalam menilai kedisiplinan adalah tingkat kehadiran pegawai baik datang dan pulang nya pegawai tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

5. Kualitas pekerjaan

Bagi pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat harus memiliki kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Kualitas yang dimiliki pegawai negeri harus sesuai dengan tingkat pekerajaan dan keahlian serta kemampuan, maka dari itu dalam merekrut PNS pemerintah selektif dalam menilai tingkat kelayakan dari SDM yang dimiliki tiap pegawai.

6. Kerjasama dan relasi

Salah satu tingkat pengukuran kinerja dalam pemberian TPP adalah dengan melihat output atau hasil kerja. Kerja sama dan relasi sangat dibutuhkan sebagai hasil dari pekerjaan yang diberikan pimpinan serta

menjadi salah satu penilaian TPP berdasarkan ketepatan waktu yang dikerjakan pegawai.

7. Inisiatif

Untuk mempermudah pekerjaan pimpinan memberikan kebebasan dalam memberikan

8. Menentukan prioritas

Berdasarkan pada keputusan gubernur Nomor 481/kep.966-org/2009 bahwa yang menjadi salah satu pengukuran penentuan besarnya Tunjangan Perbaikan Penghasilan sebagai salah satu aspek pendukung dimana kemampuan pegawai untuk memilih pekerjaan yang didahulukan, serta mengerti pekerjaan rahasia.

9. Kebutuhan dukungan bawahan

Dalam usaha untuk mencapai tujuan kedinasan pimpinan mengakui bahwa adanya dukungan bawahan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, karena bawahan mempunyai andil dalam melaksanakan kegiatan kedinasan.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2)

Nitisemito (dalam Sugiyarti, 2012: 75) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

#### **2.4.2 Bentuk lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Kusuma Dewi (2013: 18) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam

dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
- a. Hubungan kerja dengan atasan  
Maksudnya adalah hubungan kerja yang bersifat hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar.
  - b. Hubungan kerja antar pegawai  
Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerja sama yang baik antar sesama pegawai. Sebab, dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam kegiatan organisasi sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi pegawai.

### **2.4.3. Indikator lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito (2000:31) lingkungan kerja diukur melalui:

### **1. Suasana kerja**

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya

### **2. Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **3. Tersedianya fasilitas kerja**

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

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

#### **1. Penerangan/cahaya di tempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

## 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

## 3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

## 4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

## 5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu

faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

## **2.5 Komitmen Organisasi**

Pengertian Komitmen Organisasi Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk

mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2. Dimensi Komitmen Menurut Mayer, Allen, dan Smith (dalam Fred Luthans, 2008) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu : a. Affective commitment, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri. b. Continuance commitment, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi. c. Normative commitment, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Komitmen terhadap tujuan anggaran dalam organisasi didefinisikan sebagai tekad untuk memberikan laporan keuangan yang berkualitas dan dilakukan secara berkelanjutan (lihat Locke dan Latham, 1990). Definisi ini digunakan oleh penelitian sebelumnya seperti (Maiga dan Jacob, 2005) untuk menggambarkan pentingnya variabel komitmen organisasi dalam pelaporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu ditentukan oleh komitmen terhadap tujuan yang ingin dicapai. Menurut Locke dkk. (1988) komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga hal, antara lain (1) faktor eksternal yang terdiri dari otoritas, faktor teman sebaya, dan penghargaan eksternal, (2) Faktor interaktif yang terdiri dari



partisipasi dan persaingan dan (3) faktor internal yang terdiri dari harapan dan penghargaan internal.

## **2.6 Hubungan antar variabel**

### **2.6.1 Pengaruh pemberian TPP terhadap Kinerja.**

Konsep adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial (Singarimbun 1989:33). Oleh karena itu untuk dapat menemukan batasan yang lebih jelas maka penulis dapat menyederhanakan atas masalah yang sedang diteliti, maka penulis mengemukakan konsep sebagai berikut:

- a) Tambahan Penghasilan Pegawai adalah suatu bentuk motivasi, dorongan, maupun rangsangan yang diberikan kepada pegawai apabila kinerjanya baik dan mencapai sasaran dalam bentuk penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi dan mendorong para pegawai agar dapat terus meningkatkan hasil kinerjanya.
- b) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tugasnya untuk mencapai tujuan instansi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai atau insentif maka pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik.

## **2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Secara Langsung Maupun Tidak Langsung**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu menurut Indra Kharis (2014). Komitmen organisasi yang berupa keyakinan, Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang tinggi akan berdampak baik bagi perusahaan berupa kinerja yang akan semakin baik karena kesadaran karyawan akan tujuan perusahaan tersebut.

Selanjutnya, menurut (Hasibuan,2004), insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Insentifitu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Beberapa penelitian telah dilakukan dan ditemukan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan Yousef (2005), tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menyatakan komitmen organisasi mampu mempengaruhi secara signifikan kualitas hubungan dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2009) dan Samad (2010) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan apabila seorang karyawan telah memihak terhadap perusahaan tersebut maka akan langsung berdampak pada kenyamanan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

### **2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Secara Langsung Maupun Tidak Langsung**

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan didasarkan pada temuan penelitian Leblebici (2014), Roelofsen (2002).Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.Lee dan Brand (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan.

Rodi ahmad ginanjar (2013) menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuanitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dan didukung dengan insentif atau tambahan penghasilan yang cukup akan semakin meningkatkan kualitas kerja pegawai atau kinerjanya meningkat.

Diharapkan dengan pemberian kompensasi atau TPP yang cukup baik dan tinggi mengandung implikasi terhadap organisasi berupa kehati-hatian dalam penggunaan tenaga kerja supaya dapat efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif, sehingga hipotesis kedua berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tricopla” dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang

baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E.,M.Si “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Tricopla, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla.

## **2.7 Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian (Tristiadi, 2017) dengan judul Pengaruh tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada bagian pembangunan sekretariat pembangunan kabupaten berau, hasil dari penelitian ini adalah Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian pembangunan secretariat pembangunan kabupaten berau.

Penelitian yang dilakukan oleh Umbeang (2016), pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang di Kabupaten Kepulauan Talaud dan memperoleh hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian yang di lakukan di kantor Inspektorat Sulawesi Barat, dalam

penelitian ini menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening tujuannya dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

(Suhardjo, 2013) dalam penelitiannya dengan variable Motivasi 2. Kepemimpinan 3.TPP 4.Kinerja pegawai memperoleh hasil 1.Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi 2.TPP berpengaruh signifikan terhadap motivasi. 3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Tambahan Penghasilan 21 Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja 5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah tidak menggunakan variabel motivasi dan mengatinya dengan variabel komitmen orgaanisasi dan lingkungan kerja.

(Lubis, 2017) melakukan penelitian dengan variabel 1. Tambahan Penghasilan 2. Kinerja Pegawai dimana hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan searah serta hubungan yang rendah antara pemberian tambahan gaji PNS di BKD Kota Medan (X) terhadap kinerja PNS di BKD Kota Medan (Y), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan atau TPP yang di berikan akan meningkatkan kinerja pegawai. Jalal Hanasya (2016) dengan judul “Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment”.Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa employee engagement, lingkungan kerja dan organisasi pembelajar mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Septiani (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara, Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **3.1 Kerangka Berpikir**

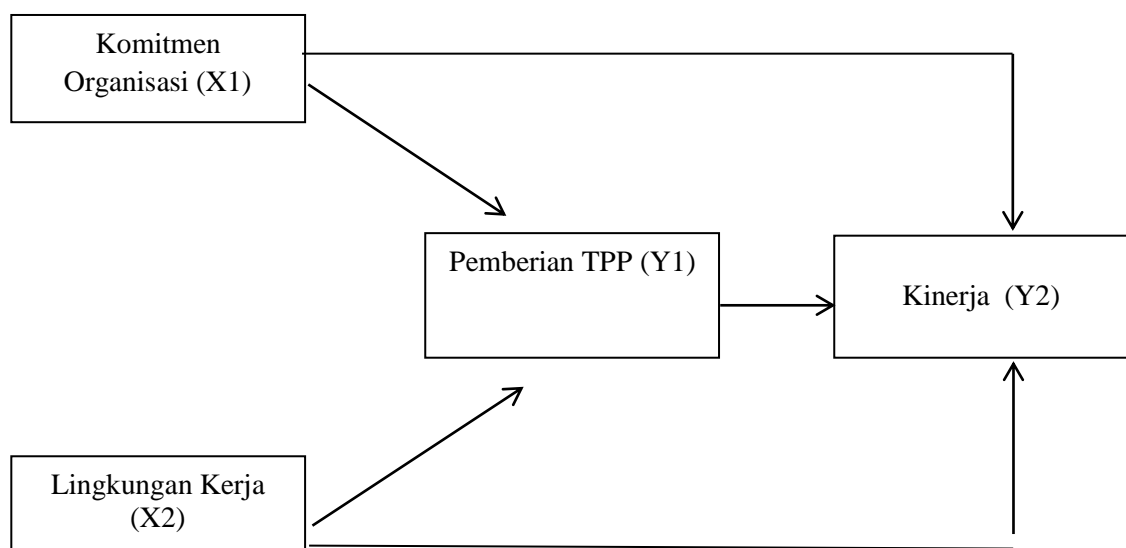
Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Kinerja adalah skor yang diperoleh dari instrumen Kinerja mitra dengan indikator yang mengukur: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dapat dipercaya, dapat diandalkan, inisiatif, adaptif, dan kooperatif Bahtiar Herman (2020). Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Informasi mengenai kinerja suatu instansi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi sebagai bahan untuk perencanaan serta untuk menentukan tingkat keberhasilan (persentasi pencapaian misi) instansi.

Banyaknya permasalahan kinerja pegawai seringkali dikaitkan dengan kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern,



demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu, maka dibuat kerangka penelitian atau model analisis yang dilakukan untuk mengkaji Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Secara teori Pemberian TPP memiliki hubungan Kinerja Pegawai. Perbaikan, pemberian TPP berarti perbaikan Kinerja begitupun sebaliknya. Untuk itu penelitian secara umum, akan menganalisis pengaruh Pemberian TPP terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Untuk lebih jelas kerangka pikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1.



**Gambar 3.1 Kerangka Konseptual**

### **3.2 Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan telaah teoritis, hasil-hasil penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan teori maupun penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

1. Diduga Pemberian TPP berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN baik secara langsung maupun tidak langsung di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN baik secara langsung maupun tidak langsung di Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.