

**TESIS**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERIAN  
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN  
PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LINGKUP  
PEMERINTAH KABUPATEN TORAJA UTARA**

*The Effect Of Work Environment, Additional Employee Income  
(TPP) and Promotion on Employee Performance Scope Government  
of North Toraja Regency*

**LEONARDUS JUNIANTO ANDILOLO  
A042191040**



**KEPADA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITA HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

**TESIS**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERIAN  
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN  
PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LINGKUP  
PEMERINTAH KABUPATEN TORAJA UTARA**

*The Effect Of Work Environment, Additional Employee Income  
(TPP) and Promotion on Employee Performance Scope Government  
of North Toraja Regency*

**LEONARDUS JUNIANTO ANDILOLO  
A042191040**



**KEPADA**

**PROGRAM STUDY MAGISTER KEUANGAN DAERAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITA HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

**TESIS**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERIAN  
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN  
PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LINGKUP  
PEMERINTAH KABUPATEN TORAJA UTARA**

disusun dan diajukan oleh

**LEONARDUS JUNIANTO ANDILOLO  
A042191040**

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

Pada tanggal 28 Juli 2021

dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si  
NIP. 196906271994032002

Pembimbing Pendamping,



Dr. Syamsuddin, S.E., Ak., M.Si., CA  
NIP. 196704141994121001

Ketua Program Studi  
Magister Keuangan Daerah,



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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin,



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

**TESIS**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERIAN  
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN  
PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LINGKUP  
PEMERINTAH KABUPATEN TORAJA UTARA**

disusun dan diajukan oleh :

LEONARDUS JUNIANTO ANDILOLO  
A042191040

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 28 Juli 2021

Komisi Penasehat

Ketua



**Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si**  
NIP: 196906271994032002

Anggota



**Dr. Syamsuddin, S.E., Ak., M.Si., CA**  
NIP: 196704141994121001

Ketua Program Studi  
Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



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

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LEONARDUS JUNIANTO ANDILOLO

NIM : A042191040

Program Studi : Magister Keuangan Daerah

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERIAN TAMBAHAN  
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN PROMOSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI LINGKUP PEMERINTAH  
KABUPATEN TORAJA UTARA**

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, / Agustus /2021

Yang membuat pernyataan,



LEONARDUS JUNIANTO ANDILOLO

## **PRAKATA**

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, 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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
3. Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E.,M.Si dan Dr. Syamsuddin, S.E.,Ak.,M.Si.,CA Pembimbing Utama dan Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga selama penulis menyusun tesis ini.
4. Dr. Kalatiku Paembonan, SE., M.Si, (Bupati Toraja Utara 2016-2021) dan Yohanis Bassang SE, M.Si (Bupati Toraja Utara sekarang) yang telah memberikan ijin dan dukungan moril dan materil kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan jenjang Magister pada Program Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
5. Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si.,CRA.,CRP.,CWM Ketua Program Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah meluangkan waktu, kesempatan dan senantiasa mendukung kesuksesan dan penyelesaian tesis ini.

6. Dr. Muh. Jusni, SE., M.Si, Dr. Andi Kusumawati, SE., M.Si., Ak., CA, Dr. Sabir, SE, M.Si, sebagai Tim penilai yang telah memberikan arahan dan masukan selama ujian dan proses penyelesaian tesis ini.
7. Terkhusus kepada keluarga penulis yang selama mengikuti pendidikan tersita waktu dan perhatiannya, dan teman - teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas bantuan dalam penyusunan dan penyelesaian tesis ini.

Penulis

**LEONARDUS JUNIANTO ANDILOLO**

## ABSTRAK

**LEONARDUS JUNIANTO ANDILOLO.** *Pengaruh Lingkungan Kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai, dan Promosi pada Performa Karyawan di Lingkup Pemerintahan Kabupaten Toraja Utara (dibimbing oleh Idayanti Nursyamsi dan Syamsuddin).*

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, tunjangan, penghasilan pegawai (TPP), dan promosi pada performa karyawan di lingkup Pemerintahan Kabupaten Toraja Utara.

Penelitian ini merupakan tipe penjelasan dengan jenis penelitian kausalitas, yakni ada hubungan kausal antara dua atau tiga variabel. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Data diperoleh menggunakan teknik koleksi data dan kuesioner lalu, diproses menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*,

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pemberian TPP, dan promosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan di Kabupaten Toraja Utara.

Kata kunci: performa, lingkungan kerja, pemberian TPP, promosi





## ABSTRACT

**LEONARDUS JUNIANTO ANDILOLO.** *The Effect of Work Environment, Additional Employee Income (TPP) and Promotion on Employee Performance Scope Government of North Toraja Regency* (Supervised by **Idyanti Nursyamsi** and **Syamsuddin**)

This study aims to analyze and explain the effect of the working environment, additional employee income (TPP) and promotion on employee performance in the scope of government of North Toraja Regency.

The type of research used in this research was the explanatory type. This research was a causality research where there was a relationship between/among two or more variables that were causal. The data analysis method in this study was multiple linear regression analysis (Multiple Regression Analysis). The research data were processed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program, using a data collection technique through a questionnaire.

The results show that work environment, tpp provision, and job promotion have a positive and significant effect on employee performance in North Toraja Regency.

**Keywords:** Performance, Work environment, Giving TPP, and promotion of Position



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Tinjauan Teoritis .....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Lingkungan Kinerja .....	14
2.1.3 Tunjangan .....	19
2.1.3.1 Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) .....	20
2.1.3.2 Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) .....	21
2.1.4 Promosi Jabatan .....	25
2.1.4.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	25
2.1.4.2 Asas-Asas Promosi Karyawan.....	27
2.1.4.3 Tujuan – Tujuan Promosi Jabatan .....	28

2.2 Hubungan Antar Variabel .....	30
2.2.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	30
2.2.2 Hubungan Antara Pemberian TPP Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.2.3 Hubungan Antara Promosi Terhadap Kinerja Pegawai .....	32
2.3 Penelitian Terdahulu .....	33
<b>BAB III KERANGKA PEMIKIRAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Kerangka Pemikiran.....	38
3.2 Hipotesis.....	40
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Rancangan Penelitian .....	41
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
4.3 Populasi dan Sampel .....	42
4.4 Metode Pengumpulan Data .....	43
4.5 Instrumen Penelitian.....	44
4.5.1 Uji Validitas .....	44
4.5.2 Uji Reabilitas .....	44
4.6 Metode Analisis Data .....	45
4.6.1 Statistik Deskriptif .....	45
4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	45
4.6.3 Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R</i> <sup>2</sup> ) .....	46
4.6.4 Uji t .....	46
4.7 Definisi Operasional.....	47
<b>BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
5.1 Analisis Hasil Penelitian .....	50
5.1.1 Uji Validitas dan Reabilitas .....	51
5.1.2 Karakter Responden .....	53
5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
5.1.3.1 Lingkungan Kerja ( <i>X</i> <sub>1</sub> ) .....	55

5.1.3.2	Pemberian TPP ( $X_2$ ).....	56
5.1.3.3	Promosi Jabatan( $X_3$ ) .....	57
5.1.3.4	Kinerja Pegawai (Y) .....	58
5.1.4	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
5.1.5	Uji Asumsi Klasik .....	64
5.1.5.1	Multikolinearitas .....	64
5.1.5.2	Heterokedastisitas .....	64
5.1.5.3	Autokorelas .....	65
5.1.5.4	Normalitas.....	66
5.1.6	Pengujian Hipotesis.....	67
5.1.6.1	Pengujian Secara Parsial (Uji-t).....	67
5.1.7	Pengujian Secara Dominan (Uji Beta) .....	71
5.2	Pembahasan.....	72
5.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	73
5.2.2	Pengaruh Pemberian TPP terhadap Kinerja Pegawai .....	75
5.2.3	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai .....	77
5.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian TPP, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai .....	79
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>82</b>
7.1	Simpulan.....	82
7.2	Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Rata – rata Kegiatan Apel Pagi dan Siang ASN Kantor Kecamatan Rantebua Enam bulan terakhir.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 4.1 Definisi Operasional Variable.....	48
Tabel 5.1 Hasil Pengujian Validitas.....	52
Tabel 5.2 Hasil Uji Reabilitas .....	53
Tabel 5.3 Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin .....	54
Tabel 5.4 Sebaran Responden Menurut Umur.....	54
Tabel 5.5 Sebaran Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 5.6 Deskripsi Jawaban Lingkungan Kerja .....	56
Tabel 5.7 Deskripsi Jawaban Pemberian TPP.....	57
Tabel 5.8 Deskripsi Jawaban Promosi Jabatan .....	57
Tabel 5.9 Deskripsi Jawaban Kinerja.....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 5.1 Grafik Scatter Plot.....	65
Gambar 5.2 Uji Normalitas .....	66

# **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).

Kantor Kecamatan Rantebua salah satu contoh yang peneliti jadikan acuan dalam penelitian ini, permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kecamatan dari dua puluh satu kecamatan di Kabupaten Toraja Utara sehingga kinerja dari Kecamatan Rantebua akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam

otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Dijelaskan oleh Wirawan (2009) prestasi kinerja tinggi dapat diketahui melalui indikator dari : 1). Hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas; 2). Secara kualitatif berupa: a). Perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian; b). Sifat pribadi ASN yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja ASN tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan ada kemungkinan gaji atau jabatan naik. Menurut Wirawan (2009) bahwa dalam mengukur prestasi kerja dapat diukur secara kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung berapa banyak unit keluaran prestasi kerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Persoalan diatas menyebabkan hal tersebut sulit diabaikan, bahkan sebaliknya bahwa kinerja dan kepuasan kerja ASN memiliki peran yang sangat penting dan penentu bagi berhasil dan sukses tidaknya suatu organisasi. Dimana organisasi yang berhasil dan sukses tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknik akan tetapi berkaitan erat juga dengan persoalan manusia yang berkenaan dengan keteraturan perilaku orang-orang dalam berinteraksi, berkembangnya norma-norma dalam kelompok kelompok kerja, dan nilai-nilai

yang didukung oleh organisasi, serta falsafah yang menjadi landasan kebijakan organisasi yang berkaitan dengan karyawan atau anggota organisasi.

Berdasarkan informasi dari Lakip Kecamatan Rantebua Tahun 2019 di struktur kepengurusan terdapat juga penataan staf yang dilakukan adanya dua seksi yang tidak mempunyai staf, yaitu seksi pemerintahan dan kesra. Persoalan diatas menyebabkan hal tersebut sulit diabaikan, bahkan sebaliknya bahwa kinerja dan kepuasan ASN memiliki peran yang sangat penting dan penentu bagi berhasil dan tidaknya suatu organisasi. Dimana organisasi yang berhasil dan sukses tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknik akan tetapi berkaitan erat juga dengan persoalan manusia yang berkenaan dengan keteraturan perilaku orang-orang dalam berinteraksi, berkembangnya norma-norma dalam kelompok kerja, dan nilai-nilai yang didukung oleh organisasi, serta falsafah yang menjadi landasan kebijakan organisasi yang berkaitan dengan ASN atau anggota organisasi. 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 Kecamatan Rantebua Enam bulan terakhir**

No	Kategori	Jml Pegawai	Yang Mengikuti	Yang Tidak Mengikuti	Persentase	
					Hadir	Tdk Hadir
1.	Apel Pagi	10	6	9	40	60
2.	Apel Siang	10	7	8	46,6	53,4

*Sumber : Kecamatan Rantebua*

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 40% untuk apel pagi dan 46,6% untuk apel siang. Artinya angka tersebut menunjukkan bukti tidak disiplinnya pegawai dalam mematuhi salah satu aturan yang semestinya ditaati sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Toraja Utara Nomor 07 Tahun 2003 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Toraja Utara Nomor 13 Tahun 2000 tentang Retribusi Penggantian Biaya Cetak Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga dan Akta Catatan Sipil bahwa kartu keluarga Rp.3.500,- dan kartu tanda penduduk Rp.5.000,- dan legalisasi surat-surat berdasarkan tariff jenis layanan. Meskipun demikian petugas kecamatan masih mau menerima pemberian dana dari masyarakat, baik berupa uang atau barang, kebiasaan dari masyarakat inilah yang menyebabkan pelayanan menjadi lebih mahal.

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.

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. Pemberian

tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per-bulan 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.

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.

Tidak hanya faktor pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor pemberian promosi

jabatan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puji Fatmawati pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) sebanyak 20 pegawai menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya seorang karyawan yang diberikan promosi jabatan akan menjadi semangat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan akan mencapai kinerja yang tinggi.

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.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Gunastri yang berjudul PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GOLDEN TULIP BAY VIEW HOTEL & CONVENTION BALI KUTA SELATAN BADUNG. Perbedaan dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel pemberian TPP, dan objek penilain ini mengambil pada lingkup pemerintahan Kabupaten Toraja Utara.

Berdasarkan uraian tersebut, yang menjadi pertanyaan adalah apakah dengan diterapkannya system Lingkungan kerja yang kondusif, pemberian TPP dan Promosi di Pemerintah Kabupaten Toraja Utara tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini melakukan suatu kajian untuk memperoleh informasi tentang **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERIAN TPP DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN TORAJA UTARA.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Penelitian ini mengkaji terkait dana transfer khususnya DAK terhadap IPM Toraja Utara. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Toraja Utara?

2. Apakah Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Toraja Utara?
3. Apakah Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Toraja Utara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Toraja Utara?
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Toraja Utara?
3. Untuk menganalisis pengaruh Promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Toraja Utara?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini sebagai berikut.

1. Dapat memberikan bukti empiris dan melengkapi literatur mengenai pengaruh lingkungan kerja, pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai lingkup pemerintah kabupaten toraja utara
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi lembaga-lembaga terkait dalam menentukan kebijaksanaannya yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai pemerintah.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

Dalam menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara, penelitian ini mendasarkan pada konsep dan teori-teori yang relevan sehingga mendukung tercapainya hasil penelitian yang ilmiah.

Pengertian Aparatur Sipil Negara yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil di kemukakan oleh beberapa ahli. Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil. Pendapat para ahli : A.W. Widjaja, Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf (a) merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf (b) merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian

sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini. Dari uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugastugas negara atau pemerintahan adalah pegawai negeri, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintah maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Sebagai unsur aparatur negara perlu dilihat kualitas Pegawai Negeri Sipil agar dapat dikembangkan suatu sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu menghadapi persaingan ditingkat regional maupun global. Penjelasan pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri. Unsurunsur tersebut adalah: 1) Memenuhi syarat yang ditentukan; 2) Diangkat oleh Pejabat yang berwenang; 3) Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya; 4) Digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

### **2.1.1 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, Walled dan Sadiya (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.

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.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

#### **a. 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.

#### **b. 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.
  - c. **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 mendukung 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). .

### 2.1.3 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 kemajuan 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 pertispasinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.1.3.1 Tunjangan Perbaikan Penghasilan (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.

#### **2.1.3.2 Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP)**

Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 46 Tahun 2018 Tentang Manajemen Kinerja Dan Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai ( TPP ) berbasis Kinerja ( TUKIN ) yang berlangsung di Aula Hotel Hiltra ini dihadiri Kepala SKPD, Kabag SETDA , Kasubag Umum Kepegawaian dan Kasubag Program dari setiap SKPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara dan Para Camat Se Kab.Toraja Utara. Dalam rangka meningkatkan kinerja dan

produktivitas kerja PNS dan CPNS di lingkungan pemerintahan provinsi Jawa Barat, 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 handal dibidangnya, yaitu harus memiliki asesor kompetensi dimana pegawai negeri sipil telah memiliki keahlian dibidang asesor 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 lingkungan organisasi publik khususnya pegawai negeri dan pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat ketentuan peraturan yang diterapkan bagi pegawai negeri. Salah satu tolak

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 pekerjaan 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 out put 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.

### **2.1.4 Promosi Jabatan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Promosi Jabatan**

Terdapat banyak pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian promosi jabatan, antara lain sebagai berikut:

Menurut Hasibuan Promosi jabatan merupakan perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar semakin besar. Menurut Irham Fahmi promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Siagian bahwa yang dimaksud dengan promosi adalah, seorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Setiap karyawan pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga karyawan berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

Promosi dianggap sangat penting bagi setiap karyawan, karena dengan promosi karyawan merasa ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (authority), tanggungjawab (responsibility), serta penghasilan (outcomes) yang semakin besar bagi karyawan. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan juga berperan dalam menarik pelamar yang semakin banyak untuk memasukkan lamarannya pada perusahaan tersebut, sehingga proses pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil/tidak ada, maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Penarikan dan pengadaan karyawan juga akan semakin sulit bagi perusahaan yang bersangkutan. Karena peranan promosi sangat besar bagi perusahaan, maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, maka akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih berusaha meningkatkan kinerjanya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar pula. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dimana dengan adanya promosi maka karyawan akan termotivasi untuk selalu berusaha bekerja dengan baik



dengan harapan akan memperoleh promosi jabatan yang diadakan oleh perusahaan, dengan demikian akan membawa dampak yang baik pula untuk kemajuan suatu perusahaan.

#### **2.1.4.2 Asas-Asas Promosi Karyawan**

Dalam program promosi jabatan asas promosi harus di paparkan dengan jelas, sehingga karyawan mengetahui dan memahami dengan jelas serta dapat menerapkan untuk memperoleh kesempatan promosi tersebut. Asas-asas promosi karyawan meliputi :

- a. Kepercayaan Bahwa dalam menerapkan promosi jabatan, suatu perusahaan harus mengutamakan kepercayaan atas kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu jabatan tertentu. Sehingga karyawan baru akan dipromosikan jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, kecakapannya dalam memangku jabatan.
- b. Keadilaan Bahwa dalam menerapkan promosi jabatan perusahaan harus bersikap adil terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan seluruh karyawan. Penilaian harus jujur dan obyektif tidak pilih kasih serta tidak memandang suku, golongan dan keturunannya. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik serta memiliki peringkat (ranking) terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kinerjanya.
- c. Formasi Promosi jabatan harus dilaksanakan berdasarkan kepada formasi

yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (job description) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada dalam perusahaan. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam mempromosikan karyawan perusahaan harus berlaku adil terhadap semua karyawan tanpa memandang bulu baik itu kerabat atau bukan. Semua karyawan berhak mendapatkan promosi jabatan apabila karyawan tersebut benar-benar memiliki kriteria yang sesuai.

#### **2.1.4.3 Tujuan – Tujuan Promosi Jabatan**

Suatu perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam menerapkan promosi jabatan untuk para karyawannya. Tujuan umum diberikannya promosi, yaitu:

- a. Dengan adanya promosi maka memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang menghasilkan kinerja baik.
- b. Dengan adanya promosi dapat menciptakan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar
- c. Dengan adanya promosi dapat merangsang karyawan agar lebih semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.
- d. Dengan adanya promosi diharapkan dapat menjamin stabilitas kepegawaian

dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

- e. Dengan adanya promosi maka kesempatan promosi jabatan dapat menciptakan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f. Dengan adanya promosi maka memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Dengan adanya promosi dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan dapat memotivasi karyawan lainnya
- h. Dengan adanya promosi maka diharapkan dapat mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i. Karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat, dapat menimbulkan semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja yang semakin tinggi sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- j. Dengan adanya promosi diharapkan dapat mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- k. Dengan adanya promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali tujuan adanya promosi jabatan, baik itu tujuan untuk perusahaan maupun tujan promosi untuk karyawan. Pada intinya tujuan utama adanya promosi jabatan adalah untuk merangsang para karyawan agar terus berusaha meningkatkan kinerjanya sehingga hal tersebut akan membawa dampak baik bagi peerusahaan.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi akan mengalami peningkatan jika organisasi memiliki pimpinan yang mampu memberi dorongan kepada karyawan agar tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin adalah orang yang mampu memengaruhi karyawan dalam satu unit organisasi agar tercapainya tujaun organisasi. Selain cerdas dan bijaksana, pemimpin yang dibutuhkan dalam suatu organisasi adalah pemimpin yang mampu melayani karyawan. Hubungan pemimpin dengan karyawan yang dibangun dengan perilaku melayani akan memberi dampak yang baik dalam hubungan pimpinan dan karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa

“kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

### **2.2.2 Hubungan Antara Pemberian TPP Terhadap Kinerja Pegawai**

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.

### **2.2.3 Hubungan Antara Promosi Terhadap Kinerja Pegawai**

Promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Jika promosi direalisasikan kepada pegawai mereka akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, yang berdampak pada Kinerja yang baik sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Rivai (2003:211).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini adalah kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis H2 diterima yaitu menyatakan promosi jabatan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi utara. Kinerja pegawai bisa lebih baik dengan meningkatkan promosi jabatan serta lebih memperhatikan indikator kepemimpinan dan pendidikan formal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Citra Ayu Ningsih dkk, (2015) bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) Area Kendari. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rudi Prasetyo Ardi, dkk (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan ringkasan hasil penelitian terdahulu sebagaimana terlihat pada tabel.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Navrathin Datu Sabar (2017)	PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)	Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara Promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai kuat. Promosi Jabatan dan mutasi merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam pengembangan pegawai karena dengan adanya promosi jabatan dan mutasi dapat memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan Kinerjanya.
2	Munadiyah (2015)	PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL		Adapun variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
		DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LUWU		Daerah Kabupaten Luwu.
3	Satrio Tristiadi (2017)	Pengaruh tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja pegawai pada bagian pembangunan secretariat pembangunan kabupaten berau		Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian pembangunan secretariat pembangunan kabupaten berau
4	Diana Khairani Sofyan 2013	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA		Koefisien Durbin- Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA
5	Bachtiar(2012)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten (Management Analysis Journal). Journal Vol. 1 No. 1	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda	(1) <i>Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.</i> (2) <i>Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.</i> (3) <i>Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan</i>



No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
				<i>bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama Klaten.</i>
6	Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe'oad Hakam (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang (Jurnal administrasi bisnis, Vol. 6 No. 1	Metode yang Digunakan adalah penelitian eksplanatori.dengan pendekatan kuantitatif	<i>1 adanya simultan terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang. (2)lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.</i>
7	<i>Iskandar (2012)</i>	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal (Management Analysis Journal) Journal Vol. 1 No. 2	<i>Kuantitaif, metode yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda</i>	(1)motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal (2)lingkungan kerja Mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Kendal. (3) Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan juga mempunyaipengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
8	Edi Nugroho (2013)	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja BMKG stasiun Geofisika Manado	<i>Kuantitatif, metode yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda</i>	Kontribusi pengaruh variable X (kompensasi terhadap Y (kenerja) sebesar 57,76%
9	D'Hasmarini (2015)	<i>PENGARUH PENERAPAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SURVEI PADA BPS WILAYAH PROVINSI SUMATERA BARAT. Masters thesis, UPT. Perpustakaan Unand</i>	<i>Kuantitatif,</i>	penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai meningkat setelah sistem tunjangan kinerja dilaksanakan dibandingkan dengan kinerja pegawai pada sistem honorarium
10	Jusdin Puluhulawa (2013)	<i>Regional Performance Allowance; Its Effect to Employee Performance and the Success of Local Government in Gorontalo Province, Indonesia</i>	<i>This research is designed into qualitative research</i>	The impact of TKD on employee productivity can be seen from employee behavior that shows progress and meaningful change in the tasks given to him.
11	<i>Rahayu (2017)</i>	PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA METALINDO	Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, promosi jabatan dan kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo cukup baik. Hasil analisis regresi sederhana diperoleh $Y = 32,48 + 0,397X$ yang berarti terdapat pengaruh sebesar 0,397 antara variabel promosi jabatan terhadap variabel

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
				kinerja.
12	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

**Sumber: Penelitian terdahulu, 2020**

## **BAB III**

### **KERANGKA PENELITIAN**

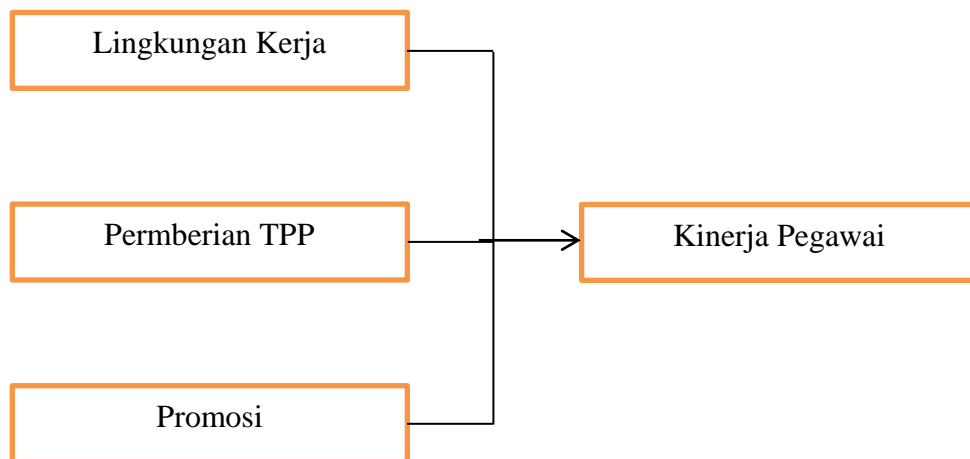
#### **3.1 Kerangka Penelitian**

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. 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 pemerintahan Toraja Utara. Secara teori Lingkungan Kerja, Pemberian TPP dan Promosi memiliki hubungan Kinerja Pegawai. Perbaikan lingkungan kerja, pemberian TPP, dan Promosi berarti perbaikan Kinerja begitupun sebaliknya. Untuk itu penelitian secara umum, akan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian TPP dan Promosi terhadap kinerja Pegawai Pemerintah di Toraja Utara. Untuk lebih jelas kerangka pikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1.



**Gambar 3.1**  
**Kerangka Konseptual**

### **3.2 Hipotesis**

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

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Toraja Utara.
2. Diduga pemberian TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Toraja Utara.
3. Diduga Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Toraja Utara.