

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI
LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
(STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG)**

THESIS PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN



DISUSUN OLEH

FAIZIN

20402300213

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

TESIS

Usulan Penelitian Untuk Tesis

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI
LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
(STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG)**

DISUSUN OLEH:

FAIZIN

20402300213

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan kehadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 05 Desember 2024

Pembimbing,



Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd,MM

NIK. 210421057

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI LINGKUNGAN
KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
(STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG)**

DISUSUN OLEH:

FAIZIN
20402300213

Telah Dipertahankan Di Depan Penguji
Pada Tanggal 05 Desember 2024
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,



Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd,MM

NIK. 210421057

Penguji I,



Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, MSi

NIK. 210492029

Penguji II,



Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M.Bus

NIK. 210498040

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal 05 Desember 2024

Ketua Program Studi Magister Manajemen




Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si

NIK. 210490020

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA TULIS ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faizin
NIM : 20402300213
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Thesis/Disertasi~~ dengan judul:

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* (STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTASEMARANG)

dan mmenyetujuinya menjadi hal milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 05 Desember 2024

Faizin

20402300213

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faizin

NIM : 20402300213

Program Studi : Magister Manajemen

Judul : **PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* (STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG)**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penulisan Laporan Tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari penulis sendiri, bukan merupakan hasil plagiat atau jiplakan dari karya orang lain karena hal tersebut merupakan hal yang sangat melanggar etika yang berlaku dalam kaidah keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan ke penulis apabila kemudian hari ternyata terdapat pelanggaran tulisan terhadap etika keilmuan dalam Laporan Tesis ini.

Semarang, 05 Desember 2024

Faizin

20402300213

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini hingga akhir dengan judul: **PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* (STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG).**

Penulisan Laporan Tesis ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sastra 2 (S2) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Magister Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam proses penyusunan Laporan Tesis ini penulis menyadari mendapatkan bantuan, bimbingan serta dukungan penuh dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd,MM Selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran dalam membimbing, memberikan saran, masukan serta arahan dalam penyusunan Laporan Tesis hingga selesai.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si Selaku Ketua Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Siti Chumairoh atau istri saya yang telah memberikan do`a, semangat, dukungan, serta kasih sayang sehingga Laporan Tesis ini dapat terselesaikan.
5. Nada Fajriya Elvi Zahra dan Naila Maulida Fitriana atau anak saya yang telah memberikan do`a, semangat, dukungan, serta kasih sayang sehingga Laporan Tesis ini dapat terselesaikan.
6. Teman-teman dari Kelurahan Terboyo Wetan yang telah memberikan do`a, semangat, dukungan, serta kasih sayang sehingga Laporan Tesis ini dapat terselesaikan.

Semoga seluruh bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis tersebut mendapatkan pahala dari Allah SWT. Penulis sangat menyadari Tesis ini masih jauh dari kata sempurna, mengingat kurangnya kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan semoga Tesis ini dapat bermanfaat, khususnya bagi pribadi penulis dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

Semarang, 05 Desember 2024

Faizin

20402300213

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman dan waktunya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di kawasan Kecamatan Genuk, Kota Semarang. Dengan menggunakan variabel Lingkungan kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai, dan Kepuasan kerja.

Metode analisis yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dengan menggunakan alat bantu Smart PLS 3.0. Sampel jenuh dalam penelitian ini sejumlah 94 pada pegawai di Kawasan Kecamatan Genuk, Kota Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuisioner yang kemudian dianalisis untuk menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara *Lingkungan kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai, dan Kepuasan Kerja* dengan *Kinerja Pegawai* memudahkan instrasi negara dalam proses menganalisis karyawan. Dengan demikian *Lingkungan kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai, dan Kepuasan Kerja* dapat meningkatkan *Kinerja Pegawai*.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Employee performance is a work result achieved by someone in carrying out their duties assigned to them based on their experience and time. This study aims to analyze the dominant factors that influence employee performance in the Genuk District area, Semarang City. By using the variables of Work Environment, Employee Income Allowance, and Job Satisfaction.

The analysis method used in this study is the quantitative method, using the Smart PLS 3.0 tool. The saturated sample in this study was 94 employees in the Genuk District Area, Semarang City. The data collection method used was through a questionnaire which was then analyzed to show that the strength of the relationship between the Work Environment, Employee Income Allowance, and Job Satisfaction with Employee Performance facilitates state institutions in the process of analyzing employees. Thus, the Work Environment, Employee Income Allowance, and Job Satisfaction can improve Employee Performance.

Keywords : Work Environment, Employee Income Allowance, Job Satisfaction, and Employee Performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.4.1. Segi Praktis	5
1.4.2. Segi Teoritis.....	5
BAB II	7
KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	7
2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai	7
2.2 Lingkungan Kerja.....	8
2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja	8
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	9
2.3 Tambahan Penghasilan Pegawai	9
2.3.1 Definisi Tambahan Penghasilan Pegawai.....	9
2.3.2 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai.....	10
2.4 Kepuasan Kerja.....	10
2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	10
2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	11
2.5.1 Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	11
2.5.2 ...Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja ..	12
2.5.3 ...Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja ..	12
2.5.4 Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	13

2.5.5	Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	13
2.5.6	Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja....	14
2.5.7	Pengembangan Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	14
BAB III.....		17
METODE PENELITIAN		17
3.1	Jenis Penelitian	17
3.2	Sumber dan Metode Pengumpulan Data	17
3.2.1	Data Primer.....	17
3.3	Populasi dan Sampel.....	18
3.3.1	Populasi	18
3.3.2	Sampel Jenuh (Sampel Sensus)	18
3.4	Metode Pengumpulan Data	18
3.4.1	Kuisisioner	18
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	19
3.6	Teknik Analisis Data	21
3.6.1	Smart Partial Least Square (PLS).....	21
3.6.2	Outer Model (Measutement Model).....	22
3.6.3	Inner Model (Structural Model)	23
BAB IV.....		25
HASIL DAN PEMBAHASAN		25
4.1	Deskripsi Responden	25
4.2	Analisis Deskriptif.....	27
4.2.1	Lingkungan Kerja.....	28
4.2.2	Tunjangan Penghasilan Pegawai	30
4.2.3	Kepuasan Kerja.....	32
4.2.4	Kinerja Pegawai.....	34
4.2	Model FIT (NFI).....	36
4.3.	Analisis Statistik.....	37
4.3.1	Model Pengukuran (Outer Model)	38
4.3.2	Uji Koefisien Determinasi (Q-Square).....	46
4.4	Hasil Penelitian dan Pembahasan	46
4.4.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	46
4.4.2	Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja	47
4.4.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	47
4.4.4	Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	48
4.4.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	48
BAB V		49
KESIMPULAN DAN SARAN		49
5.1	Kesimpulan.....	49
5.2	Saran	49
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang	50
DAFTAR PUSTAKA.....		51
LAMPIRAN		56
LAMPIRAN 1: KUISIONER PENELITIAN		56
LAMPIRAN 2: TABULASI DATA		59

LAMPIRAN 3: HASIL OUTPUT SMART PLS 3.0.....	64
LAMPIRAN 4: DIAGRAM OUTPUT SMART PLS 3.0.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Skala Likert.....	19
Tabel 3 2 Definisi Operasional	20
Tabel 4 1 Deskripsi Responden: Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Berapa Lama Bekerja.....	25
Tabel 4 2 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	29
Tabel 4 3 Statistik Deskriptif Variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai	31
Tabel 4 4 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Pegawai	33
Tabel 4 5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	35
Tabel 4 6 Model FIT (NFI).....	36
Tabel 4 7 Convergent Validity.....	39
Tabel 4 8 Convergent Validity.....	41
Tabel 4 9 Nilai Reliabilitas	42
Tabel 4 10 Nilai Composite Reliability dan Cronbach`s Alpha	43
Tabel 4 11 Total Effects.....	44
Tabel 4 12 Nilai R-Square	45
Tabel 4 13 Nilai Q-Square	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Koseptual Penelitian	16
Gambar 4 1 Full Model.....	37
Gambar 4 2 Setelah Drop Out.....	37
Gambar 4 3 Full Model Setelah Drop Out.....	39
Gambar 4 4 Inner Model Bootstapping T-Value	43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aspek paling penting bagi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia berperan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan Perusahaan, menurut penelitian dari (Aruan & Wirdania, 2020). Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Aprilia et al., 2022) Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawanakan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan adalah topik menarik untuk dijadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya memberikan informasi yang menarik mengenai determinan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Annisa & Dirbawanto, 2022) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai.

Definisi lingkungan perusahaan menurut (Adella, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-

faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat Robbins (1996) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu, penelitian ini akan mengkonfirmasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Namun, pada kasus ini peneliti akan menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler dalam Handoko (2001) (Wahyono et al., 2020) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya (Hariyanto et al., 2021)

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Robbins (2006) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada Kinerja Pegawai. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Kebijakan Tunjangan tambahan penghasilan pegawai telah diterapkan oleh pemerintah Kota Semarang, Khususnya di Kelurahan Terboyo Wetan berupa tunjangan tambahan penghasilan dengan tujuan bahwa agar para pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat, disiplin dan bertanggung jawab atas kerjanya. Kebijakan ini tertuang dalam peraturan Walikota Semarang no 1 tahun 2023. Yaitu, 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 profesional 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.

Namun timbul permasalahan dalam pembayaran tambahan penghasilan, yang sejatinya tujuannya 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.

Namun, penerapan TPP dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai irigasi juga memiliki tantangan tersendiri. Beberapa tantangan tersebut antara lain :

1. Penentuan kriteria yang objektif: untuk menerapkan TPP secara adil, perlu

adanya kriteria yang objektif dalam menilai kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi tantangan, mengingat kinerja pegawai irigasi melibatkan berbagai aspek yang kompleks dan sulit diukur secara langsung.

2. Pengawasan dan evaluasi yang efektif: diperlukan sistem pengawasan dan evaluasi yang efektif untuk memastikan bahwa penerapan TPP benar-benar berdasarkan kinerja nyata pegawai Kelurahan. Hal ini akan melibatkan pengukuran, pelaporan, dan monitoring yang teratur dan transparan.
3. Anggaran yang memadai: implementasi TPP akan membutuhkan anggaran yang memadai untuk membiayai insentif yang diberikan kepada pegawai Kelurahan. Oleh karena itu, perlu adanya perencanaan yang baik dan dukungan keuangan yang cukup agar TPP dapat berjalan secara berkelanjutan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena gap, dan riset gap, maka masalah penelitian adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Genuk Kota Semarang. Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja?
6. Bagaimana pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Segi Praktis

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu dasar pilihan dan pembelajaran untuk Karyawan dan Pimpinan di Instansi Negara Khususnya di kecamatan Genuk, Kota Semarang dalam membangun kinerja.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber refresi oleh para Karyawan dan Pimpinan di Instansi Negara Khususnya di kecamatan Genuk, Kota Semarang dalam membangun kinerja.

1.4.2. Segi Teoritis

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai refrensi untuk penelitian- penelitian selanjutnya mengenai konsep kesiapan di dalam perubahan di masa yang akan datang.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan menjadi penelitian- penelitian baru oleh para peneliti lainnya, sehingga hasil penelitian yang

diperoleh akan semakin lebihbaik.

3. Diharapkan data-data serta informasi yang telah ada di dalam penelitian ini dapat menambahkan ilmu pengetahuan baru dibidang religiusitas dan kesiapan perubahanyang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut (Elton Mayo, 1880) yang dikembangkan oleh (Marliani, 2021) berpendapat bahwa Kinerja Pegawai merupakan suatu pendukung dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dalam peningkatan kinerja.

Kinerja merupakan suatu hal yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu perusahaan akan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja Pegawai yang terdiri dari internal dan eksternal tersebut akan mempengaruhi motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Pendefinisian tersebut telah di kembangkan oleh (Syamsu et al., 2019).

Sebuah catatan berupa *outcome* yang dihasilkan dari beberapa fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama beberapa periode merupakan pendefinisian dari Kinerja Pegawai menurut (Rubai'ah & Lestari, 2022). Selain itu, di dalam penelitian ini juga berpendapat bahwa Kinerja Pegawai merupakan sebuah keberhasilan seorang individu karyawan yang tergabung dalam personil, tim, ataupun dividi organisasi untuk memenuhi sasaran strategi yang sudah dirancang sebelumnya serta sesuai dengan tingkah laku yang diharapkan.

Secara luas Kinerja Pegawai di dalam penelitian (Satria, 2021) berpendapat bahwa Kinerja Pegawai merupakan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepada individu tersebut.

2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Di dalam penelitian

(Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022) berpendapat bahwa Kinerja Pegawai memiliki lima indikator penunjang, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut (Freedick Winslow Taylor, 1856) yang dikembangkan oleh (Baskara, 2023) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik seperti alat-alat kerja, tata letak ruang kerja, dan prosedur harus dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan alat ukur dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pendefinisian tersebut telah dikembangkan oleh (Irnanda et al., 2019). Selanjutnya peneliti tersebut berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah alay penerangan, suhu udara, keisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, maupun keamanan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai. Menurut (Khomariah, 2020) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya ,merupakan pendefinsian dari lingkungan kerja menurut (Lestari et al., 2020).

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat pekerjaan yang dimana lingkungannya berisi para individu yang bekerja. Di dalam penelitian ini kemudian mengungkapkan indikator dari lingkungan kerja menurut penelitian (Ginting & Siagian, 2021) yaitu:

1. Kondisi kerja
2. Fasilitas Kerja
3. Peraturan Kerja

2.3 Tambahan Penghasilan Pegawai

2.3.1 Definisi Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai menurut (Robert Owen, 1771) yang dikembangkan oleh (Marsyam et al., 2020) berpendapat bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan kesejahteraan umum pekerja yang lebih terstruktur dalam memberikan insentif bagi karyawan seperti meningkatkan upah untuk meningkatkan produktivitas. Tambahan Penghasilan Pegawai atau insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, perihal tersebut dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Menurut pendapat dari (Umbeang et al., 2023) tunjangan penghasilan pegawai atau TPP dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga.

Tunjangan penghasilan pegawai sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya tunjangan kinerja merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Pendapat tersebut dikemukakan oleh (Hamidun et al., 2023) yang berpendapat bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai untuk melengkapi kebutuhan para pegawai untuk melengkapi kebutuhan sehari-hari. Menurut (Hamidun et al., 2023) tunjangan penghasilan pegawai dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan

prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

2.3.2 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan penghasilan pegawai merupakan suatu penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerjanya. Peningkatan variabel tambahan penghasilan pegawai dapat ditentukan oleh besarnya peran indikator mampu membentuknya, menurut (Marsyam et al., 2020) yaitu:

1. Pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja
2. Tunjangan kinerja diberikan secara adil sesuai dengan tingkat kehadiran
3. Pemberian tunjangan kinerja pada masing-masing pegawai berdasarkan kedisiplinan pegawai.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut (Elton Mayo, 1880) yang dikembangkan oleh (Marliani, 2021) berpendapat bahwa merupakan cerminan bagaimana perasaan karyawan tentang tempat kerja mereka, termasuk apakah mereka baahagia atau tidak bahagia, nyaman atau tidak nyaman. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka mampu memberikan hal-hal yang dianggap penting menurut (Fitriantini et al., 2019) merupakan pendefisian dari kepuasan karyawan. Pada penelitian tersebut juga mengemukakan bahwa perasaan puas yang dirasakan oleh masing-masing individu akan berbeda satu sama lain, tergantung ekspektasi dan harapan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja menurut penelitian (Mubarok & Zein, 2019) adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, rekan kerja, pengawasan, jabatan, dan tunjangan.

2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan ungkapan-ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari diri karyawan dalam memandang pekerjaan. Indikator Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Khomariah, 2020) yaitu:

1. pekerjaan itu sendiri
2. gaji
3. rekan kerja
4. promosi

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang positif tentunya akan meningkatkan perasaan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Luthfiana & Rianto, 2023) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang buruk dan komunikasi yang buruk di tempat kerja adalah penyebab utama ketidakbahagiaan kerja. Karyawan menanggapi ketidakpuasan dengan berbagai cara seperti; penurunan kinerja, dan mengkomunikasikan ketidakpuasan mereka. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Menurut (Yuliawan & Nurrohman, 2021) berpendapat bahwa sumber daya manusia akan bekerja secara maksimal apabila ditunjang dengan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Pendapat tersebut dikuatkan oleh pendapat dari (Muaroma & Indriati, 2022) yang berpendapat bahwa karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mendapatkan hasil yang optimal melalui lingkungan kerja yang baik untuk kepuasan kerja karyawan.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.5.2 Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Keuangan yang diterima setiap bulan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada umumnya gaji yang diterima oleh karyawan merupakan kepuasan bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut penelitian (Citrawati, 2021) kepuasan karyawan mencerminkan seberapa tinggi tingkat penghasilan yang diberikan oleh perusahaan.

Tunjangan lainnya yang diberikan oleh organisasi seperti kesehatan, hari raya, uang makan, dll merupakan bentuk dari kepuasan kerja. Menurut penelitian (Lindasari et al., 2022) berpendapat bahwa tunjangan merupakan suatu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung yang diberikan secara adil untuk karyawan.

Selanjutnya di dalam penelitian (Handayani, 2019) berpendapat bahwa beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja yaitu seperti: faktor psikologis, sosial, tunjangan, fisik, dan finansial.

H2 : Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.5.3 Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Kinerja Pegawai dalam kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik memerlukan lingkungan kerja yang baik melalui kepuasan kerja. Menurut (Auliana & Achmad, 2023) berpendapat bahwa dari perilaku karyawan, sesuatu yang aktual dikerjakan dan dapat diobservasi mencangkup lingkungan maupun kepuasan kerja dari karyawan di dalam organisasi maupun perusahaan.

Dalam menciptakan kinerja yang baik dan optimal bagi keberlangsungan karyawan menurut (Eka & Sugiarto, 2022) lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan maupun Kinerja Pegawai yang baik.

Penurunan Kinerja Pegawai tidak boleh dibiarkan karena kepuasan karyawan yang dihadapi sering terjadi karena pola lingkungan kerja dan kepuasan kerja dari perusahaan yang kurang baik, pendapat tersebut dikemukakan oleh (Kurniawan & Wijayanti, 2021).

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

2.5.4 Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Tunjangan merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, maupun perihal lain yang mampu menunjang kinerja pegawai melalui kepuasan kerja karyawan menurut (Anjani et al., 2021). Di dalam penelitian (Citrawati, 2021) yang berpendapat bahwa tingkat kepuasan karyawan akan meningkat apabila tunjangan penghasilan pegawai diberikan.

Menurut (Khotmi, 2020) kinerja karyawan baik akan dipengaruhi oleh tunjangan penghasilan pegawai dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Peneliti juga berpendapat bahwa rasa nyaman karena yang diberikan perusahaan pada dasarnya diciptakan dengan adanya kepuasan karyawan yang baik melalui tunjangan penghasilan pegawai tambahan.

H4 : Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

2.5.5 Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja Pegawai yang tinggi menurut (Andriyani et al., 2020) akan dipengaruhi oleh lingkungan lingkungan karyawan yang loyal, mendukung dan karyawan akan termotivasi apabila lingkungan kerja yang individu jalani mampu

mendukung karyawannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, maka semakin baik lingkungan kerja, akan semakin baik pula kinerja pegawai. Menurut pendapat (Safira & Rozak, 2020) jika lingkungan kerja buruk maka pegawai menjadi tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pegawai menjadi buruk.

Dalam menciptakan kinerja yang optimal dibutuhkan lingkungan kerja yang aman bagi kelangsungan Kinerja Pegawai. Pendapat tersebut di kemukakan oleh (Eka & Sugiarto, 2022).

H5 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.5.6 Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja

Menurut (Anjani et al., 2021) berpendapat bahwa yang diterima oleh karyawan masih banyak yang perlu dipertimbangkan karena beban kerja dan tunjangan yang diterima oleh karyawan tidak sesuai kebutuhan yang dialami oleh individu karyawan. Tambahan penghasilan pegawai menurut (Priyanta & Atmajawati, 2023) adalah setiap imbalan yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk uang maupun tunjangan atas Kinerja Pegawai di dalam perusahaan yang akan mempengaruhi Kinerja Pegawai kedepannya.

Di dalam penelitian (Gusti & Cahyono, 2023) berpendapat bahwa karyawan akan selalu dituntut agar seluruh program kerja dan target kerja dapat terlaksana dengan baik sehingga secara tidak langsung karyawan akan mengharapkan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan kerjakan.

H6: Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.5.7 Pengembangan Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan sikap individu seseorang sehingga memiliki tingkat Kinerja Pegawai yang berbeda dengan sistem nilai-nilai yang berlaku

padadirinya. Penndapat tersebut dikemukakan oleh (Mardiana et al., 2020) yang berpendapat bahwa hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu.

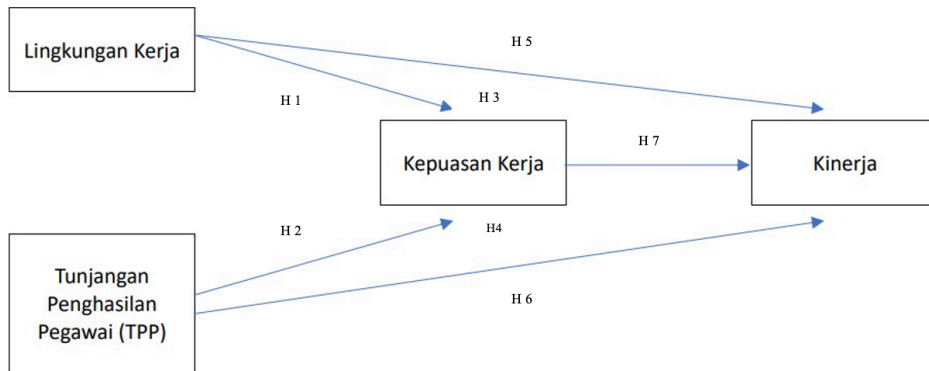
Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai akibat dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang didapatkan dan akan memberikan hal hal yang dianggap penting, (Fauziek & Yanuar, 2021).

Selanjutnya Kepuasan kerja pegawai sangat berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Menurut penelitian (Paparang et al., 2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja dalam Kinerja Pegawai.

Di dalam penelitian (Jopanda, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang sesuatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karekteristik dalam membentuk kinerja pegawai.

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2 1 Koseptual Penelitian