

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pengertian Pegawai Negeri Sipil didefinisikan atau dirumuskan sebagai berikut: “Pegawai Negeri Sipil adalah warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Setelah keluarnya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian, ketentuan mengenai pengertian Pegawai Negeri Sipil sudah tidak berlaku dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 dan telah disempurnakan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, pengertian Pegawai Negeri dirumuskan Bab 1 Pasal 1, yaitu sebagai berikut: “Pegawai Negeri Sipil adalah warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara atau yang biasa disingkat dengan ASN adalah profesi bagi

pegawai negeri sipil dan pegawai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbagi dalam menjadi 4 golongan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 yaitu:

a. Golongan I :

- I a yaitu Juru Muda
- I b yaitu Juru Muda Tingkat I
- I c yaitu Juru
- I d Juru Tingkat I

b. Golongan II

- II a yaitu Pengatur Muda
- II b yaitu Pengatur Muda Tingkat I
- II c yaitu Pengatur
- II d yaitu Pengatur Tingkat I

- c. Golongan III
 - III a yaitu Penata Muda
 - III b yaitu Penata Muda Tingkat I
 - III c yaitu Penata
 - III d yaitu Penata Tingkat I
- d. Golongan IV
 - IV a yaitu Pembina
 - IV b yaitu Pembina Tingkat I
 - IV c yaitu Pembina Utama Madya
 - IV d yaitu Pembina Utama

Jadi dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur negara, abdi negara yang terikat oleh peraturan pemerintah dan bekerja untuk negara, agar tujuan pemerintah dapat terlaksana dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat luas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2.1.2 Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (SIPERLU)

SIPERLU adalah layanan yang dikhususkan pada penanganan administrasi presensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang. SIPERLU merupakan perangkat smartphone yang berbasis android dan terkoneksi dengan internet dan harus dimiliki secara mandiri oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam Peraturan Bupati No. 50 Tahun 2018 tentang SIPERLU, Pasal 7 pengoperasian SIPERLU, meliputi :

- a. Pengisian daftar hadir SIPERLU dengan cara memencet tombol presensi yang muncul di gawai masing-masing ASN sesuai dengan jam keq'a serta lokasi unit kerja ASN atau lokasi yang ditentukan.
- b. Periode hak akses tombol presensi masuk kerja adalah 1 (satu) jam sebelum dan sesudah jam masuk kerja.
- c. Periode hak akses tombol presensi pulang kerja adalah saat jam pulang kerja sampai dengan 1 (satu) jam berikutnya.
- d. ASN dinyatakan terlambat apabila melakukan pengisian daftar hadir SIPERLU setelah jam masuk kerja.

Selain itu dalam Peraturan Bupati tersebut juga Bagi ASN yang tidak melakukan pengisian daftar hadir SIPERLU selama periode hak akses

- a. apabila tidak melakukan pengisian daftar hadir masuk kerja tetapi melakukan pengisian daftar hadir pulang kerja maka dinyatakan sebagai tanpa keterangan
- b. apabila melakukan pengisian daftar hadir masuk kerja tetapi tidak melakukan pengisian daftar hadir pulang kerja maka dinyatakan sebagai pulang cepat dan durasi kerjanya tidak diakui
- c. apabila tidak melakukan pengisian daftar hadir masuk kerja dan tidak melakukan pengisian daftar hadir pulang kerja maka dinyatakan sebagai tanpa keterangan.

2.1.3 Tambahan Penghasilan

Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang mementingkan pelayanan publik untuk kesejahteraan masyarakat. Seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang “organisasi Perangkat Daerah” bahwa Dinas daerah merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dimana dalam pengembangan pada daerah diselenggarakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan dalam perkembangan pemerintahan daerah. Salah satu aspek dari pemerintahan daerah yang harus diatur secara hati-hati adalah masalah pengelolaan keuangan daerah dan anggaran daerah. Secara umum anggaran pemerintah dapat disusun dengan dua pilihan struktur atau klasifikasi yaitu klasifikasi ekonomi dan fungsional. Dimana klasifikasi ekonomi sangat dibutuhkan untuk pelaksanaan kegiatan dengan melihat pada dana yang tersedia pada pengelolaan keuangan. Salah satu bidang yang dapat menilai pengelolaan keuangan adalah bidang akuntansi, karena keahlian pada bidang tersebut dapat membantu pengambilan keputusan. Tunjangan merupakan salah satu unsur klasifikasi ekonomi untuk belanja yaitu termasuk ke dalam belanja pegawai.

Penerapan pemberian tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam mengembangkan pembangunan daerah. Tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan kerja dan pencapaian pembangunan. Dalam hal ini tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 Tanggal 13 Maret

1980 pemerintah dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai negeri dan Pejabat Negara dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil.

2.1.4 Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS)

Bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi kerja Pegawai negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Lumajang dan untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi yang melekat pada Pegawai Negeri Sipil, maka kesejahteraannya perlu ditingkatkan dengan diberikan tambahan penghasilan.

Peraturan Bupati No. 48 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang .Dalam Peraturan Bupati tersebut dinyatakan bahwa Tambahan penghasilan PNS yang selanjutnya disebut TPP adalah penghasilan yang diberikan kepada PNS dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin dan kesejahteraan aparatur sesuai kemampuan keuangan daerah. Selain itu, dalam Bab IV pasal 4 dinyatakan bahwa Tambahan penghasilan yang diterima PNS ditentukan berdasarkan Indeks Disiplin Pegawai. Indeks Disiplin Pegawai ditentukan berdasarkan indikator kehadiran pegawai, yang meliputi keterlambatan masuk kerja, kepulangan mendahului jam kerja, ketidakhadiran kerja karena cuti dan ketidakhadiran kerja karena selain cuti.

Menurut Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Tahun 1997, pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan

oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur, baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan Sumber Daya Manusia.

Dengan demikian beban kerja adalah suatu tanggung jawab yang diberikan kepada suatu unit organisasi atau pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut dengan sekumpulan program atau kegiatan yang harus dilaksanakan.

2.1.5 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Darmawan, (2013:41) dalam Parerung, dkk (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Menurut Siagian, (2007:305) dalam Parerung, dkk (2014) bahwa Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan

karyawan lain, menaati ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Nitisemito (1994:171) dalam Susanti (2017) bahwa kedisiplinan diartikan sebagai : “ suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.” Kedisiplinan merupakan bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi pegawai untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan. Mengenai masalah disiplin kerja, Putra (2001:25) dalam Susanti (2017) mengatakan bahwa : “ kedisiplinan harus ditanamkan sebagai rasa tanggung jawab dan sebagai kewajiban secara sadar, tanpa rasa takut terhadap sanksi, jika karyawan tersebut benar.

Pengertian disiplin dalam Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor: Per/87/M.PAN/8/2005 tentang pedoman peningkatan pelaksanaan efisiensi, penghematan dan disiplin kerja. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara adalah sikap mental sumber daya manusia Aparatur Negara yang tercermin dalam perbuatan dan perilaku pribadi atau kelompok, berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan kerja, hukum dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilakukan secara sadar.

Dalam Peraturan Bupati No. 28 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Jam Kerja dan Pengisian Daftar Hadir Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang yaitu :

- a Hari Senin - Kamis, pukul 07.30 - 14.30 WIB;
- b Hari Jum'at, pukul 08.00 - 11.00 WIB;
- c Hari Sabtu, Pukul 07.30 - 13.30 WIB.

Setiap hari Jum'at bagi OPD, diselenggarakan Senam Kesegaran Jasmani (SKJ) yang dilaksanakan pada pukul 05.30 WIB - selesai dan hal ini dihitung sebagai jam kerja.

Pengertian disiplin dalam Sedarmayanti (2009) merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan disiplin merupakan kepatuhan terhadap peraturan atau mengikuti tata tertib yang telah dibuat oleh pemerintah agar semua berjalan sesuai dengan rencana.

b. Tanda-Tanda Turunnya Disiplin Kerja

Nitisemito (1994:78) dalam Susanti (2017), mengatakan bahwa tanda – tanda disiplin kerja menurun dapat dilihat dari :

1. Turunnya atau rendahnya produktivitas
2. Tingkat absensi yang naik/tinggi
3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
4. Kegelisahan dimana – mana
5. Tuntutan yang sering terjadi.

c. Indikator Disiplin Kerja

Adapun disiplin kerja menurut Soejono (2000) dalam Sugianto (2014), dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal / identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.6 Tunjangan Kinerja

a. Pengertian Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka. Menurut Handoko (1994) dalam Nabila (2016) bahwa tunjangan kinerja adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.

Menurut Abdurahman Fathoni (2006:294) dalam Nabila (2016), tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung

yang berkaitan dengan prestasi kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:200) dalam Nabila (2016), tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Fungsi Tunjangan Kinerja

Adapun tujuan tunjangan atau upah dengan kinerja menurut Wirawan, (2009: 27) dalam Nabila (2016) antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
2. Merupakan bagian strategi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi.
3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

c. Indikator Tunjangan Kinerja

Menurut Mondy dan Noe (1992) dalam Tristiadi (2017), tunjangan kinerja menurut persepsi pegawai yaitu;

1. Kinerja

2. Lama bekerja
3. Pengalaman bekerja
4. Potensi yang dimiliki
5. Kebutuhan yang harus dipenuhi.

2.1.7 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2011:2) dalam Parerung, dkk (2013), mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Hasibuan, (2012:94) dalam Parerung (2013) mengatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran organisasi/instansi pemerintah, alat, fungsi-fungsi manajemen atau keluaran seorang pegawai. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika kerja yang padanannya dalam Inggris adalah *performance* diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Dalam rangka menjalankan roda pemerintahan, maka pemerintah sebagai motor penggeraknya harus aktif dan berani merubah kebiasaan yang tidak produktif. Keadaan ini perlu diketengahkan, karena selama ini untuk mendapat layanan dari kantor atau instansi pemerintah pada umumnya sangat lambat, sehingga kesan tidak produktif segera muncul saat berhadapan dengan pegawai pemerintah.

Hal ini didasarkan pada pemikiran, bahwa pemerintahan tidak akan berjalan dengan baik jika sumber daya manusia pendukungnya yang menggerakkan jalannya roda pemerintahan tidak memiliki kemampuan untuk menunjukan kinerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Dan dalam hal ini diperlukannya suatu pembekalan pembinaan yang berkelanjutan dengan didukung sarana dan prasarana serta tingkat kesejahteraan yang memadai.

Menurut Mangkunegara (2009), istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007), pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Umam (2010), mengutip Campbell menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Umam (2010), mengutip Chrington mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilaman organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal. Dari pengertian tersebut, kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang sedang dilaksanakan atau telah dilaksanakan yang sesuai dengan tujuan, pokok dan fungsinya masing-masing.

b. Perilaku Kinerja

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam

peraturan perundang-undangan dan /atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Perilaku kerja merupakan sikap yang ditunjukkan dan dilakukan dalam dunia kerja dalam mengemban tanggung jawab. Perilaku kerja dapat dicerminkan dengan kedisiplinan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2002) dalam Astutik (2016), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang juga dapat dijadikan indikator kinerja, yaitu :

1. Kesetiaan. Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Maka seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
2. Prestasi Kerja. Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun, demikian prestasi kerja seorang pegawai tidak hanya tergantung dari kemampuan dan keahlian yang bersangkutan untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan bagaimana pegawai tersebut dapat memanfaatkan peralatan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kreativitas. Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Kerja Sama. Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
5. Kecakapan. Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
6. Tanggung Jawab. Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari 27opic penelitian yaitu mengenai absensi dan Tambahan Penhasilan Pegawai. Penelitian terdahulu bias dilihat di tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lia Sepda Kristin (2016)	Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>) terhadap Kinerja Guru Melalui	Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap kinerja Guru SMA 5

		Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang	
2.	Wahyu Tri Gunadi (2016)	Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Yhuen Garment Boyolali	Terdapat pengaruh yang signifikan absensi terhadap kinerja karyawan CV.Yhuen Garment Boyolali
3.	Adhe Aziz Nurseta (2018)	Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif pada Kinerja Karyawan PT. Trio Utama	Tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trio Utama
4.	Umi Fathimiyah (2016)	Pengaruh Absensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>) dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang)	Bahwa absensi sidik jari (<i>Fingerprint</i>) tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan
5.	Satrio Tristiadi (2017)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau	Terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan terhadap kinerja karyawan atau pegawai
6.	Rizka Khairunnisa Lubis (2017)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pegawaian Daerah Kota Medan	Tambahan penghasilan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai
7.	Hesti Risma Piani (2015)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) Terhadap Kinerja Pegawai Eselon III dan IV di Dinas Kesehatan Kota Serang	Terdapat pengaruh yang signifikan antara TP-PNS terhadap kinerja pegawai eselon III dan IV di Dinas Kesehatan Kota Serang
8.	S. Nurul Nabila (2016)	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah	Tunjangan kinerja dan <i>quality of work life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

		Kementerian Agama	pegawai
		Provinsi Sulawesi Selatan	
9.	Ike Susanti (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.MMW Di Sidoarjo	Disiplin kerja, pengawasan dan motivasi secara bersama / simultan berpengaruh terhadap kinerja
10.	Lina Sugiyanto (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Barokah Ngawi)	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan pada CV. Barokah Ngawi.

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Teori

Kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin pegawai itu sendiri, dimana dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara disiplinlah kinerja pegawai akan tercapai seperti yang diharapkan. Kedisiplinan pegawai dapat dilihat melalui absensi kehadiran sesuai dengan jam kerja yang telah diterapkan. Salah satu motivasi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil selain hukuman untuk berlaku disiplin adalah dengan memberikan insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

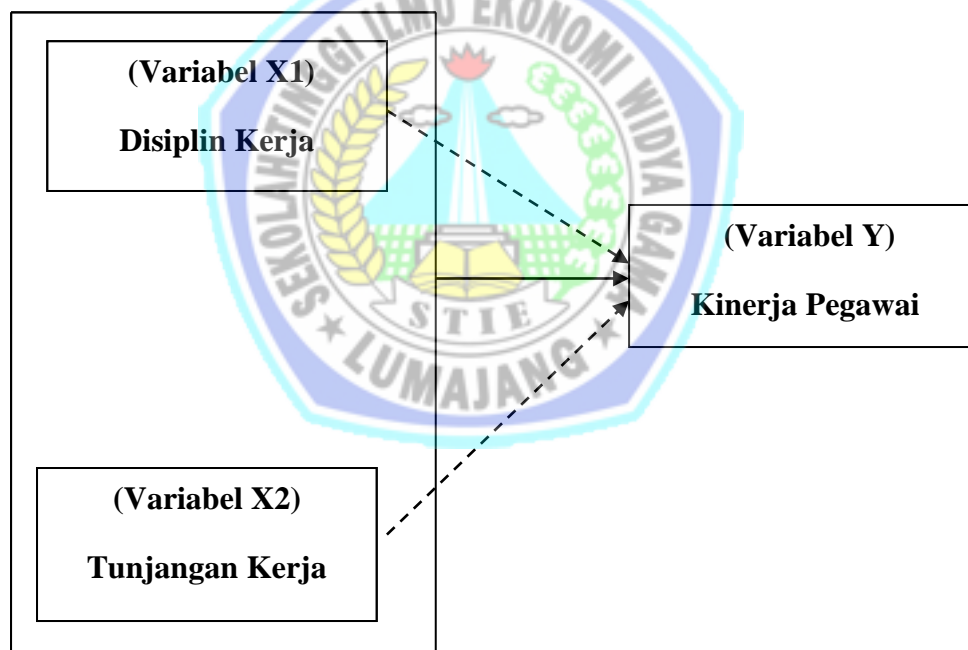
Pemberian tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara atau insentif dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Pegawai akan semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya apabila diberikan tambahan penghasilan pegawai (insentif). Seberapa besar pengaruh pemberian

tambahan penghasilan pegawai (insentif) dapat memacu semangat dan perangsang terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pimpinan haruslah memperhatikan pemberian tambahan penghasilan pegawai (insentif) pegawainya.

Dengan demikian penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh Presensi (Siperlu) dan Tambahan Penghasilan PNS (TPP) terhadap kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang, dengan variabel independen presensi (siperlu) dan tambahan penghasilan, serta variabel dependen kinerja Pegawai Negeri Sipil).

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini yaitu :



Sumber : Nitisemito (2014), Mondy dan Noe (1992), Hasibuan (2011)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

----- : Parsial

————— : Simultan

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Siperlu yang meliputi disiplin kerja (X1) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X2) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang akan dilakukan pengujian hipotesis.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2010), hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti dan akan dibuktikan kebenarannya dengan metode dan teknik yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh disiplin kerja (SIPERLU) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang
- b. Terdapat pengaruh tunjangan kinerja pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang?
- c. Terdapat pengaruh disiplin kerja (SIPERLU) dan tunjangan kinerja pegawai (TPP) secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang?