

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya**

###### **a. Pengertian Manajemen**

Menurut (Handoko, 2012) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Rahmawati, 2013) mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah segala sesuatu yang dilakukam untuk mengatur dan mengelola berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

###### **b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di

dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

### c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

#### 1. Fungsi Manajerial

##### a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

##### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

##### c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

### 2. Fungsi Operasional

#### a. Pengadaan

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

#### b. Pengembangan

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

#### c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Maria, 2016). Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

#### **d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2012:7) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

#### **2.1.2 Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi

kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut (Anggrainy et al., 2017) mempresentasikan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya disiplin kerja bermaksud untuk memenuhi kebutuhan target yang telah ditetapkan dan menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib. Dalam bukunya Lijan Poltak Sinambela (2012:239), disiplin kerja merupakan kemampuan kerja pada seseorang sejalan dan tepat, tekun terus-menerus dan bekerja dengan sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah ini, yang dimaksud dengan pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban, dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang

harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

##### 1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

##### 2. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain :

- a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan

- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

### c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan

### 2.1.3 Tambahan Penghasilan Pegawai

#### a. Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai

Yohanes (2013) mengungkapkan TPP sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah di tentukan. Tujuan dengan adanya tambahan penghasilan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan semangat kerja Pegawai. Pemberian TPP dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. TPP bisa diartikan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP adalah suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut (Sriwahyuni, 2021) TPP adalah insentif yang diberikan berupa penambahan penghasilan berdasarkan pada hasil pencapaian kinerja selama satu



bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Menurut Mangkunegara (2011:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.” Berdasarkan peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permendagri No. 21 tahun 2011 tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, pemerintah daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Dasar hukum pemberian TPP diatur dalam undang-undang, peraturan pemerintah dan peraturan daerah sebagai berikut:

1. Pasal 79 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), menyatakan bahwa:
  - a. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS,
  - b. Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan,
  - c. Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara bertahap,
  - d. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara,

- e. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.
2. Pasal 63 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
  3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 serta perubahannya Nomor 21 Tahun 2001 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Pada Lampiran A. VIII Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006
  4. Peraturan Bupati Lumajang No.101 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang.

Pada Peraturan Bupati Lumajang Nomor 52 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil pada bab V pasal 20 tentang Prosedur Pembayaran TPP dijelaskan :

1. TPP diberikan setiap bulan
2. Pemberian TPP diberikan berdasarkan perhitungan TPP bulan sebelumnya
3. Besaran TPP yang diterima PNS dituangkan dalam Tanda Terima TPP sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini

4. Proses pencairan anggaran TPP dilakukan melalui pengajuan Surat Perintah Membayar Langsung TPP mulai tanggal 5 berikutnya
5. TPP bulan Desember diberikan tahun berikutnya
6. PNS yang melaksanakan cuti dan/ atau tidak masuk kerja lebih dari 1 (satu) bulan maka TPP tidak diberikan pada bulan berikutnya

**b. Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai**

Menurut (Plangiten, 2020) indikator TPP, meliputi:

- a. Kinerja
- b. Lama kerja
- c. Senioritas
- d. Kebutuhan
- e. Keadilan/kelayakan
- f. Evaluasi jabatan

**2.1.4 Kinerja**

**a. Pengertian Kinerja**

Menurut Fahmi (2011:2) dalam Parerung, dkk (2013), menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Kinerja dapat dilihat dari dua sisi, yakni kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas dari hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Dalam hal ini kata “kinerja” telah menjadi kata yang telah memasyarakat, biasanya istilah kinerja

memusat pada media massa, pejabat birokrasi, pelaku bisnis bahkan sampai masyarakat awam. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (1999:3) menjelaskan bahwa kinerja adalah skema tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi. Menurutnya penampilan atau kinerja adalah hasil yang yang diperoleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melawan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran organisasi/instansi pemerintah, alat, fungsi-fungsi manajemen atau keluaran seorang pegawai. Kinerja memiliki keterkaitan dengan kompetensi, Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi mendefinisikan karakteristik pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Dalam rangka menjalankan roda pemerintahan, maka pemerintah sebagai motor penggerak harus aktif dan berani merubah kebiasaan yang tidak produktif. Keadaan ini perlu diluruskan, 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 menunjukkan

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.

(Piani, 2015) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang efektif akan tercapai apabila 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. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai

apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. **Inisiatif**

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

e. **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.

#### **2.1.5 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

Pengertian Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian adalah sebagai berikut: “Pegawai Negeri adalah setiap 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”.



Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai “ berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan ”Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara. Logeman dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri Sipil dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri Sipil sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.

Sedangkan pengertian Pegawai Negeri menurut Mahfud M.D dalam buku Hukum Kepegawaian terbagi dalam 2 bagian, yaitu :

1. Pengertian Stipulatif terdapat dalam Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pengertian di atas berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundangundangan lainnya, kecuali diberikan definisi lain.
2. Selain dari pengertian stipulatif ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri, artinya disamping pengertian stipulatif ada pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu.

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil,

dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa pegawai negeri merupakan unsur pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah dalam roda pembangunan nasional.

Pada pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara dan pembangunan, dan kemudian dapat disimpulkan bahwa :

1. Pegawai Negeri baik rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur apatur negara
2. Sebagai unsur aparatur negara, Pegawai Negeri bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan harus bertindak :
  - a. Jujur dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan yang bersifat Korupsi, Kolusi dan Nepotisme sebagai mana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih.
  - b. Adil dalam melaksanakan tugasnya harus bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun
  - c. Merata, bahwa kepentingan-kepentingan yang dilayani mempunyai hak sama dengan lainnya.

3. Sebagai unsur aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat.

Tugas dan fungsi Pegawai Aparatur Sipil Negara diarahkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Rumusan kedudukan Pegawai Aparatur Sipil Negara didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

## **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 topik penelitian yaitu mengenai Disiplin dan Tambahan Penghasilan Pegawai. Penelitian terdahulu bisa dilihat di tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Meriana Madjid (2019)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali	Tambahan penghasilan pegawai (X1), kemampuan kerja (X). kinerja pegawai (Y)	Metode purposive sampling	Tambahan pendapatan pegawai dan kapabilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai
2.	Satrio Tristiadi (2017)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau	Tambahan Penghasilan Pegawai (X1), Kinerja Pegawai (Y)	Teknik sampling jenuh	Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Sitria Amalia Khumaira (2020)	Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau	Insentif (X1), profesionalisme (X2), Disiplin (Y1), Kinerja Pegawai (Y2)	Kuesioner	Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan profesionalisme terhadap disiplin kerja dan kinerja
4.	Hesti Risma Piani (2015)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) Terhadap Kinerja Pegawai Eselon III dan IV di Dinas Kesehatan Kota Serang	Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (X1), Kinerja Pegawai (Y)	Kuesioner	Terdapat pengaruh yang signifikan antara TP-PNS terhadap kinerja pegawai eselon III dan IV di Dinas Kesehatan Kota Serang
5.	S. Nurul Nabila (2016)	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan	Tunjangan Kinerja (X1), <i>Quality Of Work Life</i> (X2), Motivasi (Y)	Teknik <i>probability sampling</i>	Tunjangan kinerja dan <i>quality of work life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai
6.	Ike Susanti (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.MMW	Disiplin kerja (X1), Pengawasan (X2), motivasi (X3), Kinerja (Y)	Validitas dan reliabilitas	Disiplin kerja, pengawasan dan motivasi secara bersama / simultan berpengaruh

No.	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Sidoarjo			terhadap kinerja
7.	Ramdani (2021)	Pengaruh Tunjangan Pegawai Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin	Tunjangan Pegawai (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Asosiatif kausal	Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8.	Ika Fuzi Angrainy, dkk (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh	Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3), Motivasi Kerja (Y)	<i>Structural equation modelling</i> (SEM)	Fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
9.	Ice Ratna Juwita dan Indah Yuni Astuti (2013)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Medis Dan Paramedis Di Rsud Gambiran Kediri	Insentif (X), kinerja karyawan (Y)	Analisa statistik	Pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan medis dan paramedis
10.	Anas Yalitoba (2016)	Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi	Tambahan penghasilan (X1), kinerja pegawai (Y)	Metode kuantitatif dengan analisis regresi	Tambahan penghasilan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

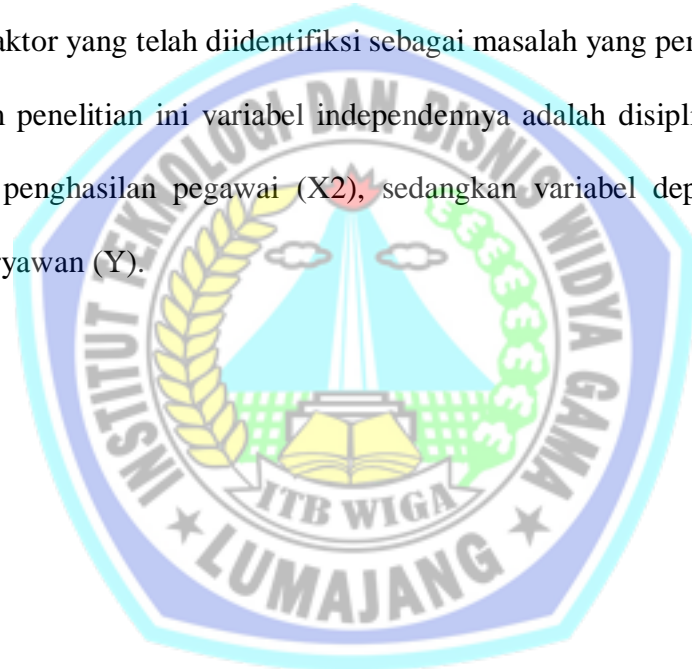
## 2.3 Kerangka Penelitian

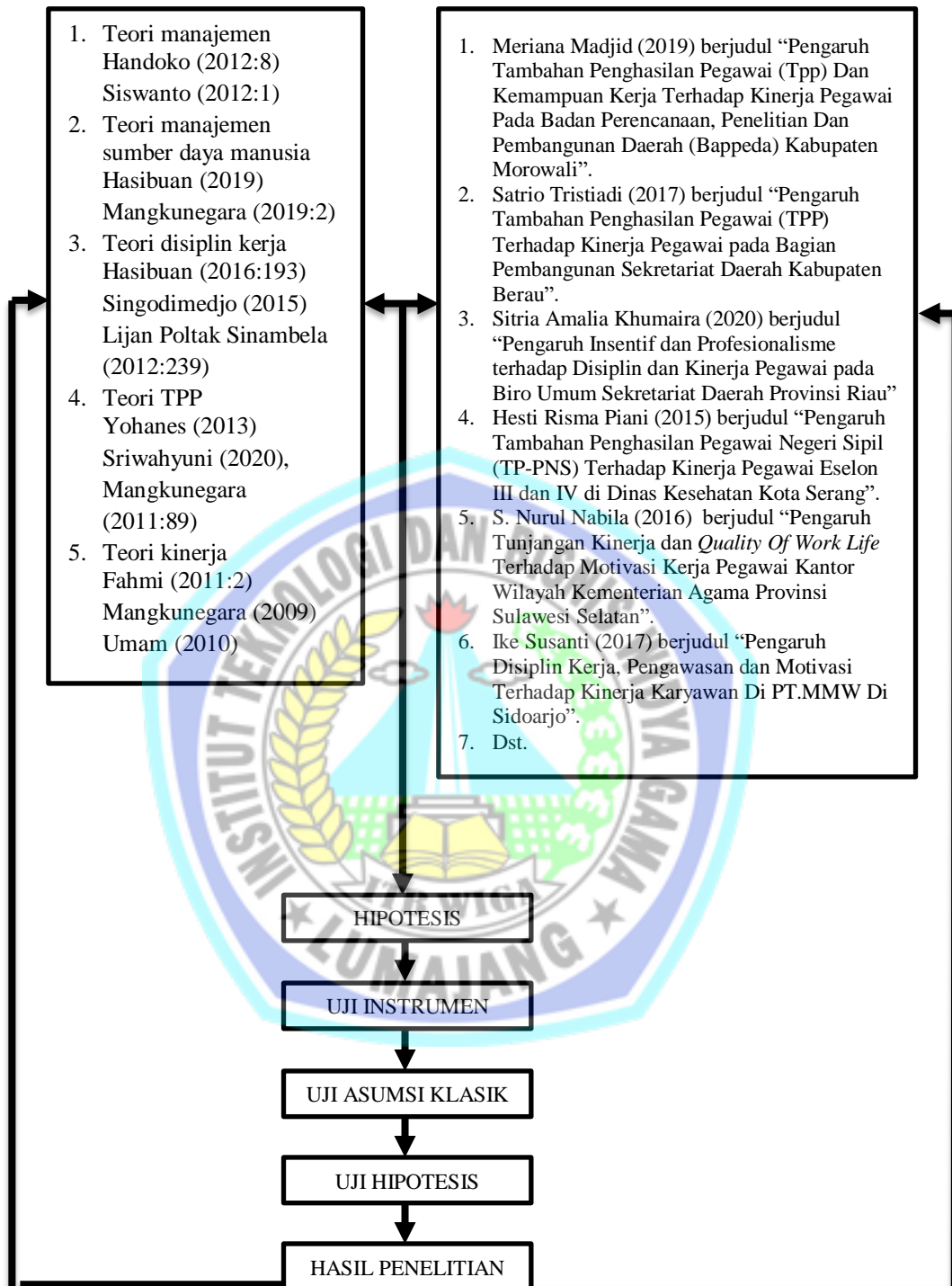
### 2.3.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2012:89), “kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Menurut Uma Sakaran dalam Sugiyono (2015:128) Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah disiplin kerja (X1) dan tambahan penghasilan pegawai (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

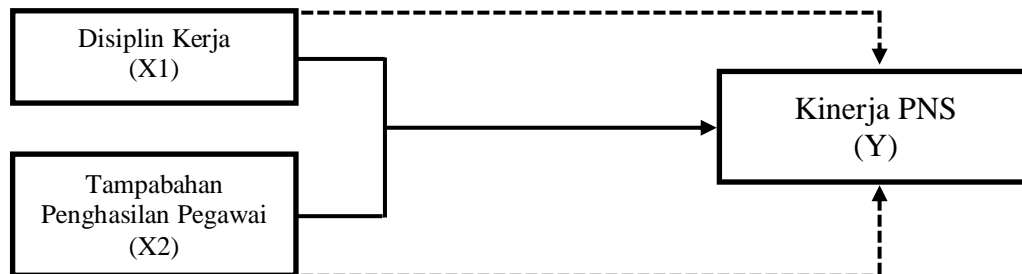




Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran  
Sumber Data: Teori Relevan dan Penelitian Terdahulu

### 2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini yaitu :



Sumber : Olah data penelitian

**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

Keterangan:

----- : Parsial  
 ————— : Simultan

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

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih bersifat praduga sehingga masih perlu dibuktikan kebenarannya.



### **a. Hipotesis Pertama**

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi adalah sebagai suatu bentuk ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut yang diwujudkan melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan tidak ada perselisihan serta keadaan yang baik lainnya yang tercermin pada tingkat kehadiran, tingkat kepatuhan terhadap ketentuan atau peraturan serta etos kerja (Sutrisno, 2013). Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan Kusumayanti et al., 2020 dan Lusigita, 2017 menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan kesamaan yang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penguji mengajukan hipotesis yang pertama pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Lumajang.

### **b. Hipotesis Kedua**

Menurut (Ihsan, 2017) tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghasilan yang diterima oleh PNS selain gaji. Penghasilan ini diberikan oleh pemerintah baik di tingkat pusat dan daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang memperbolehkan pemberian penghasilan tetap secara bulanan bagi PNS di luar gaji pokok. Teori ini didukung oleh penelitian yang

sudah dilakukan Area, 2021 dan (Yamin, 2020) menyatakan bahwa TPP memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan kesamaan yang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh dari TPP terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penguji mengajukan hipotesis yang kedua pada penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Variabel TPP memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Lumajang.

**c. Hipotesis Ketiga**

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan (Karakat & Ik, 2019) dan (Husin & Putra, 2020) Lusigita, 2017 menyatakan bahwa disiplin kerja dan TPP memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan kesamaan yang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penguji mengajukan hipotesis yang ketiga pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan TPP yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lumajang.