

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPSDM
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

ALFINA PRISCILLA
NIM: 2411907417



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2023



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPSDM
KABUPATEN BOGOR**

Oleh:

Nama : ALFINA PRISCILLA
NIM : 2411907417
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal 14 Agustus 2023

Dosen Pembimbing,

Husen Sutisna, SP, M.Si

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen

Altatit Dianawati, S.Si., MM

Mengesahkan,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, SH



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPSDM
KABUPATEN BOGOR**

Oleh:

Nama : ALFINA PRISCILLA
NIM : 2411907417
Program Studi : Manajemen

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada:

Hari : Senin
Tanggal : 14 Agustus 2023
Waktu : 09.00 – 10.20 WIB

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Jhonson Sitanggang, SP, MM ()
Anggota : Sandi Noorzaman, S.Si, MM ()

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Altatit Dianawati, S.Si, MM

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfina Priscilla
NIM : 2411907417
Jurusan : Manajemen
Nomor KTP : 3201016008000004
Alamat : Lingkungan 03 Citatah Rt.004/008 Ciriung, Cibinong,
Kabupaten Bogor

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan atau media lain bagi kepentingan akademis baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi dalam bentuk apapun sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk dicopot gelar kesarjanaan saya apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya.

Depok, 14 Agustus 2023



Alfina Priscilla

ABSTRAK

ALFINA PRISCILLA. NIM 2411907417. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusianya (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup sumber daya manusia seperti kepegawaian. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul tentunya harus mampu mengatur masalah kinerja pegawai, serta harus mampu mengetahui kinerja pegawai dipengaruhi oleh apa saja. Terdapat beberapa aspek yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik pada pegawai seperti pemberian kompensasi tambahan penghasilan pegawai, pelatihan pegawai, dan lingkungan kerja guna menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya, termasuk pada penelitian ini yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 71 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 79,6% faktor-faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sekitar 20,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (91,875) > F_{tabel} (2,741)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai menunjukkan $t_{hitung} (3,754)$ dan variabel pelatihan menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (4,109)$ dimana $t_{tabel} (1,996)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor. Adapun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor dengan nilai hasil analisis $t_{hitung} (1,451)$ dimana $t_{tabel} (1,996)$. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor adalah pelatihan.

Kata kunci : tambahan penghasilan pegawai, pelatihan, lingkungan kerja, kinerja.

ABSTRACT

ALFINA PRISCILLA. NIM 2411907417. *The Effect Of Additional Employee Income, Training, and Work Environment On Employee Performance at BKPSDM Bogor Regency.*

The progress of a company or organization is determined by the quality of its Human Resources (HR). Human Resource Management (HRM) deals with various issues within the scope of human resources such as staffing. In creating superior human resources, of course, you must be able to manage employee performance problems, and you must be able to know what employee performance is affected by. There are several aspects that can encourage the creation of good performance for employees such as compensation for additional employee income, employee training, and a work environment to support human resource excellence in it, including in this research conducted at the Bogor Regency Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM).

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of additional employee income, training and work environment on employee performance at BKPSDM Bogor Regency. The type of research used is quantitative research with research methods in the form of data collection using a questionnaire. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection was done by means of saturated samples. The sample is 71 respondents, using multiple linear regression analysis.

The results of the regression test show that 79.6% of employee performance factors can be explained by additional employee income, training and work environment while the remaining 20.4% is explained by other factors not examined in this study. While the results of the F test indicate that the independent variables consisting of additional employee income, training and work environment variables simultaneously have a significant effect on employee performance with the results of the analysis namely the value of $F_{count} (91.875) > F_{table} (2.741)$. The results of the t test show that the additional employee income variable shows $t_{count} (3.754)$ and the training variable shows the results of the analysis $t_{count} (4.109)$ where $t_{table} (1.996)$ so partially these two variables have a positive and significant effect on employee performance at BKPSDM Bogor Regency. The work environment variable does not have a positive and significant effect on employee performance at BKPSDM Bogor Regency with the result of the analysis $t_{count} (1.451)$ where $t_{table} (1.996)$. The dominant variable influencing employee performance at the Bogor District BKPSDM is training.

Key word : additional employee income, training, work environment, performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas petunjuk rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan Laporan Seminar Proposal tanpa ada halangan apapun sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Laporan ini disusun berdasarkan pengalaman, data, dan ilmu yang saya peroleh selama melakukan penelitian di BKPSDM Kabupaten Bogor.

Penelitian dengan judul Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor ini disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan pemilihan judul tersebut karena untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor seperti tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, namun semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis.

Dalam penelitian dan proses penulisan ini, tentunya penulis dibantu oleh banyak pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

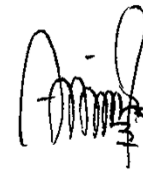
1. Bapak **H. Nurdin Rifa'i, SE., MAP** selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang selalu berusaha untuk mengembangkan dan memberikan kualitas Pendidikan terbaik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini dengan baik
2. **Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, SH** selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mengelola kampus dengan cukup baik.
3. Ibu **Altatit Dianawati, S.Si., MM** selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang terus berusaha untuk memajukan Prodi ini hingga kini telah mendapatkan Akreditasi B.
4. Bapak **Husen Sutisna, SP, M.Si** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI khususnya Jurusan Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah dengan sabar, tekun dan berdedikasi tinggi mengajar penulis hingga penulis bisa melaksanakan penelitian saat ini.

6. Para staff dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani penulis dengan sepenuh hati.
7. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2019 yang telah bersama-sama dengan penulis menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun dengan penuh suka cita.
8. Bapak **R. Irwan Purnawan, S.H., M.H., M.Kn** selaku Kepala BKPSDM Kab. Bogor, Ibu **Susi Hastuti, S.STP., M.Si** selaku Sekretaris Badan BKPSDM Kab. Bogor, Ibu **Ika Soraya, M.Psi., Psikolog** selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian, Bapak **Indra Setiadi, S.Psi** selaku Sub Koordinator Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dan semua jajaran pegawai BKPSDM Kab. Bogor yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan izin dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Ayah **Rizal Sutiawansyah** dan Ibu **Santi**, orang tua tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan baik secara materil dan non materil kepada penulis sehingga dapat melaksanakan perkuliahan dan penyusunan penelitian ini dengan lancar dan baik.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan dan dukungan yang luar biasa selama penyusunan penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih banyak memerlukan perbaikan. Oleh sebab itu penulis selalu mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca. Dengan harapan, di masa yang akan datang nanti penulis mampu melakukan penelitian dan membuat karya ilmiah dengan lebih baik lagi. Sekali lagi, Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan dan do'a.

Depok, 14 Agustus 2023

Penulis,



ALFINA PRISCILLA
2411907417

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBARAN SIDANG	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTARCT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.7. Sistematika Penulisan	7
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kompensasi	9
2.1.2. Pelatihan	15
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	17
2.1.4. Kinerja	21
2.3. Penelitian Terdahulu.....	22
2.3. Kerangka Konseptual	23
2.4. Hipotesis	24
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.2. Jenis dan Metode Penelitian	26
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3.1. Populasi	27
3.3.2. Sampel	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data	28
3.5. Definisi Operasional Variabel	28
3.5.1. Variabel Bebas	28
3.5.2. Variabel Terikat	31
3.6. Teknik Analisis Data	32
3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran	32
3.6.2. Persamaan Regresi	34

3.6.3. Uji Kualitas Data	35
3.6.4. Uji Asumsi Klasik	36
3.6.5. Uji Hipotesis	37
 BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	41
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	41
4.1.2. Karakteristik Responden	42
4.1.3. Tanggapan Responden	45
1. Tambahan Penghasilan Pegawai (X ₁)	45
2. Pelatihan (X ₂)	47
3. Lingkungan Kerja (X ₃)	49
3. Kinerja Pegawai (Y)	51
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data	52
1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	55
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	56
1. Uji Normalitas	56
2. Uji Multikolinieritas	57
3. Uji Heteroskedastisitas	58
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	59
1. Persamaan Regresi Linear Berganda	59
2. Hasil Uji F (Simultan)	60
3. Koefisien Determinasi	61
4. Hasil Uji t (Parsial)	61
5. Pengaruh Dominan	62
4.2. Pembahasan	63
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	65
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Besaran TPP Dari Beban Kerja Tahun 2023	2
Tabel 1.2. Rekapitulasi Presentase Presensi Pegawai Tahun 2022	3
Tabel 1.3. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2022	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	26
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.3. Angka Penafsiran	33
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	43
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel TPP	46
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Pelatihan	48
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai	51
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel TPP	53
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	54
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)	58
Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Berganda	59
Tabel 4.13. Hasil Uji F	60
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi.....	61
Tabel 4.15. Hasil Uji t (Uji Parsial)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	24
Gambar 4.1. Logo BKPSDM.....	41
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	57
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan	70
Lampiran 2. Kuesioner.....	71
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	75
Lampiran 4. Hasil <i>Output</i> SPSS.....	76
Lampiran 5. Kartu Bimbingan	84
Lampiran 6. Riwayat Hidup.....	85
Lampiran 7. Tabel F dan t.....	86