

**PENGARUH GAJI, FASILITAS KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN TUNJANGAN
KINERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA SUKABUMI)**

SKRIPSI

LAILA FUZI MELATI

20210080270



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS HUKUM BISNIS DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI
2025**

**PENGARUH GAJI, FASILITAS KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN TUNJANGAN
KINERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA SUKABUMI)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

LAILA FUZI MELATI

20210080270



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS HUKUM BISNIS DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI
2025**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH GAJI, FASILITAS KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN TUNJANGAN
KINERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI SUKABUMI)

NAMA : LAILA FUZI MELATI

NIM : 20210080270

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk menerima sanksinya”.



LAILA FUZI MELATI
Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH GAJI, FASILITAS KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN TUNJANGAN
KINERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA SUKABUMI)

NAMA : LAILA FUZI MELATI

NIM : 20210080270

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 26 Juli 2025. Menurut pandangan kami, skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugrahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, Juli 2025

Dosen Pembimbing 1

Reka Ramadhan, M.Pd

NIDN.0422029502

Ketua Penguji



Dosen Pembimbing 2

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gustian Djuanda'.

Dr. Gustian Djuanda

NIDN. 0317086202

Ketua Program Manajemen

Nia Sonani, M.M

NIDN. 0428018004

Ana Yuliana Jasuni, M.M

NIDN. 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis Hukum dan Pendidikan

CSA. Teddy Lesmana, S.H, M.H

NIDN. 0414058705

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan rasa syukur yang tak terhingga kupanjatkan kepada Allah SWT yang dengan rahmat dan hidayah-Nya telah memberikan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kerendahan hati dan kesabaran yang luar biasa.

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri Laila Fuzi Melati sebagai pengakuan atas perjuangan dan pengorbanan yang telah dilalui. Terima kasih kepada diri yang tak kenal lelah menghadapi setiap tantangan. Semoga semangat untuk terus berdoa berusaha dan pantang menyerah akan menjadi bekal utama dalam menghadapi setiap lembaran kehidupan yang akan datang.

Teristimewa kedua orangtua saya Ayah dan Ibu, saya persembahkan Gelar Sarjana ini untuk ayah dan ibu tercinta, yang selalu memberikan dukungan untuk penulis berupa moril maupun materil yang tak terhingga serta doa yang tidak ada putusnya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sarjana hingga selesai, semoga rahmat Allah SWT selalu mengiringi kehidupan yang barokah, senantiasa diberi kesehatan dan panjang umur.

Terima kasih banyak kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung saya dari awal sampai selesai. Perjalanan hidup memang tidak selalu mudah, tapi kalian selalu ada di samping saya untuk memberikan semangat dan dukungan. Semoga kita semua selalu diberikan jalan hidup yang baik dan bisa bermanfaat untuk orang lain.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, fasilitas kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan tunjangan kinerja sebagai variabel moderasi pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di sukabumi. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan sampel total, yaitu semua populasi menjadi responden yang menghasilkan 117 responden yang merupakan pegawai yang bekerja di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota dan kabupaten sukabumi. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang menggunakan skala likert 5 poin dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan adapun untuk pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk tunjangan kinerja yang memoderasi gaji terhadap kinerja pegawai yang menghasilkan tidak memoderasi atau tidak memperkuat antara gaji dan kinerja pegawai, tunjangan kinerja juga tidak memoderasi dan tidak signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan tunjangan kinerja memoderasi dan signifikan positif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaji, Fasilitas Kerja, Pelatihan, Kinerja Pegawai, Tunjangan Kinerja.

KATA PENGANTAR

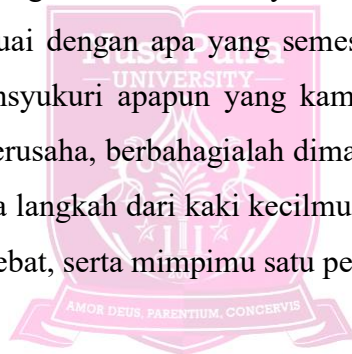
Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat berkah dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Tunjangan Kinerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sukabumi)”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan Universitas Nusa Putra.

Persiapan skripsi ini telah dilakukan melalui serangkaian observasi dan dengan dukungan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menghadapi tantangan dan rintangan selama proses penulisan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., M.M., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi
2. Bapak Samsul Pahmi, S.Pd., M.Pd., M.T., selaku Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi
3. Bapak CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan Universitas Nusa Putra Sukabumi
4. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi
5. Ibu Reka Ramadhan, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I yang dengan kesabaran, ketelitian dan dedikasi yang besar, telah membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan yang tak ternilai sepanjang proses penulisan ini. Bimbingan motivasi dan pengetahuan yang diberikan telah menjadi bekal yang sangat berarti bagi penulis, tidak hanya dalam menyelesaikan penelitian ini, tetapi juga dalam pengembangan pribadi dan pengetahuan dimasa depan. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam atas segala perhatian dan waktu yang telah diberikan.

6. Bapak Dr. Gustian Djuanda, selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh ketegasan, kesabaran dan dedikasi telah melaungkan waktu, energi, dan pemikiran untuk membimbing, memimpin, dan memberikan masukan yang berharga untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Nia Sonani, M.M dan Bapak Riyan Mirdan Faris, M.Si selaku dosen penguji yang telah berkenan menilai hasil penelitian ini serta memberikan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan kedepannya.
8. Seluruh sivitas akademika Universitas Nusa Putra Sukabumi, khususnya para dosen dan staf yang telah berbagi ilmu pengetahuan yang sangat berharga dan memfasilitasi proses pembelajaran selama masa studi.
9. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pegawai yang bekerja di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota dan Kabupaten Sukabumi atas kesempatan dan ketersediaan untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang diberikan penulis untuk melakukan penelitian.
10. Teristimewa kepada Ibu saya Yuyun Yuningsih dan Bapak saya Bapak Kusnaedi atas segala doa, cinta, dukungan moral, materil serta pengorbanan tanpa henti bagi penulis. Doa yang diberikan oleh Ibu dan Bapak telah menjadi kekuatan terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini, kehadiran dan perhatian kalian menjadi salah satu kekuatan terbesar bagi penulis untuk terus berjuang hingga menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa menganugerahkan kesehatan, kebahagiaan, dan berkah di setiap langkah kehidupan.
11. Kepada Kaka tercinta, Resta Karisma Yudania, A.Md.AB dan kakak ipar saya Asep Al Sidqi, terimakasih banyak atas segala dukungan moril, materil dan do'a yang telah diberikan serta nasehat, bimbingan, dan waktu yang selalu diluangkan untuk mendengarkan setiap cerita dan keluh kesah penulis. Semoga Allah SWT senantiasa menganugerahkan kesehatan, kebahagiaan, dan berkah di setiap langkah kehidupan.
12. Untuk adiku tersayang Putri Syifaul Qholbiyah dan keponakanku Al-Khalifa Arsylla Hafiza dan Al-Khumaira Cahaya Mentari, terima kasih telah menjadi penyemangat dan sumber kebahagiaan dalam hidup penulis

13. Terimakasih untuk sahabat-sahabat tercinta. Regina Dersa, Yumna Karimah, Shinta Almaida, Pujia Tania, Annisa bela, Tresna Putri dan Neng Intan yang selalu menemani penulis sejak awal perkuliahan, memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan yang tak ternilai hingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
14. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan impian yang tinggi, namun sering kali sulit ditebak isi pikiran dan hatinya. Terima kasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri, Laila Fuzi Melati, anak tengah yang sedang melangkah yang dikenal keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terimakasih telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga untuk setiap langkah kecil yang kamu ambil, atas setiap pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan pernah lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah dimanapun tempatmu bertumpu. Aku berdoa semoga langkah dari kaki kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab.



Sukabumi, Juli 2025

Laila Fuzi Melati

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laila Fuzi Melati

NIM 20210080270

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH GAJI, FASILITAS KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN TUNJANGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SUKABUMI)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada bulan : Juli 2025

Yang menyatakan

(Laila Fuzi Melati)

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah Utama.....	9
1.3 Pertanyaan Penelitian	10
1.4 Batasan Masalah.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.7 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Grand Theory	14
2.2 Kinerja Pegawai.....	14
2.2.1 Pengertian kinerja pegawai	14
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	15
2.2.3 Indikator Kinerja pegawai.....	16
2.3 Tunjangan Kinerja	17
2.3.1 Pengertian Tunjangan kinerja.....	17
2.3.3 Indikator Tunjangan Kinerja	18
2.4 Gaji	19
2.4.1 Pengertian Gaji.....	19
2.4.2 Indikator Gaji.....	20
2.5 Fasilitas Kerja.....	20
2.5.1 Pengertian fasilitas kerja	20
2.5.2 Indikator fasilitas kerja.....	21

2.6	Pelatihan	21
2.6.1	Pengertian pelatihan	21
2.6.2	Tujuan pelatihan	22
2.6.3	Indikator Pelatihan	23
2.7	Penelitian Terdahulu	24
2.8	Pengembangan Hipotesis	33
2.8.1	Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai	33
2.8.2	Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Tunjangan Kinerja.....	34
2.8.3	Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai	35
2.8.4	Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai yang di perkuat oleh Tunjangan Kinerja	36
2.9	Model Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	39
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	39
3.2.1	Lokasi Penelitian.....	39
3.3	Desain Pengambilan Sampel	40
3.3.1	Populasi.....	40
3.3.2	Sampel	40
3.4	Metode Pengambilan Sampel	41
3.5	Teknik pengumpulan Data.....	41
3.6	Sumber Data	42
3.6.1	Data Primer	42
3.7	Teknik Analisis Data.....	42
3.8	Tahapan Analisis SEM-PLS.....	42
3.8.1	Konversi Skala Ordinal ke Interval.....	42
3.8.2	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	43
3.8.3	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	45
3.8.4	Pengujian Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		48
4.4	Hasil Analisis Data.....	54
4.4.1	Spesifikasi Model Luar dan Model Dalam	54

4.4.2. Hasil Konversi Skala Ordinal ke Interval	54
4.4.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	55
4.3.3 Evaluasi Model Structural (<i>Inner Model</i>)	61
4.3.4 Pengujian Hipotesis.....	65
4.4 Pembahasan Hipotesis	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN	84



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai BKPSDM Kota Sukabumi	6
Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai BKPSDM Kabupaten Sukabumi.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2.2 Keterangan Model Penelitian.....	39
Tabel 3.5 Poin Skala Likert	43
Tabel 4.1 Data Responden	46
Tabel 4.7 Nilai Interval (MSI)	51
Tabel 4.8 Outer Loading	52
Tabel 4.9 Nilai AVE (<i>Average Variance Extrated</i>)	53
Tabel 4.10 Nilai <i>Cross Loading</i>	55
Tabel 4.11 <i>Composite Reability</i>	56
Tabel 4.12 Nilai VIF (<i>Variance Inflation Factor</i>).....	57
Tabel 4.13 Nilai R-Square	58
Tabel 4.14 Hasil Data Nilai Q-Square.....	58
Tabel 4.15 Nilai F-Square.....	59
Tabel 4.15 Nilai SRMR (<i>Standardizen Root Mean Square</i>)	59
Tabel 4.16 Nilai <i>Path coefficients</i> langsung	61
Tabel 4.17 Nilai <i>Path coefficients Effec</i> moderasi.....	63



DAFTAR GAMBAR

Grafik 1.1 Kinerja Pegawai (BKPSDM Kota Sukabumi)	4
Grafik 1.2 Kinerja Pegawai (BKPSDM Kabupaten Sukabumi).....	5
Gambar 2.1 Model Penelitian	33
Gambar 4.4.1 Model diagram jalur hubungan antar variabel laten	51
Gambar 4.4.3 <i>Outer Model</i>	52
Gambar 4.3.4 Hasil Analisis	60



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang terus berlanjut serta meningkatnya kompetisi antar perusahaan menjadi tantangan besar, baik yang telah lama berdiri maupun yang baru berkembang. Setiap perusahaan memiliki orientasi dan sasaran tersendiri dalam menghadapi era industri global. Pencapaian sasaran tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja yang menuntut komitmen dan keseriusan tinggi demi mencapai tujuan serta mendorong kemajuan perusahaan.

Untuk meraih hasil kerja yang optimal, instansi perlu menunjukkan performa yang unggul pula. Hal ini sesuai dengan pengertian kinerja pegawai menurut Afandi (2019) kinerja merupakan pencapaian yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing, guna meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum, serta tetap menjunjung tinggi nilai moral dan etika. Pulungan (2025) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang berkualitas serta kemampuan yang ditunjukkan oleh individu dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen.

Melihat peranan penting kinerja pegawai dalam sebuah instansi, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama yang berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan instansi. Di samping itu, pegawai harus menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan instansi agar dapat dikategorikan memiliki kinerja atau prestasi kerja yang baik dalam memberikan pelayanan serta memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan memerlukan pegawai yang kompeten dan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur melalui capaian yang telah diraih suatu perusahaan. Bagi perusahaan, penelitian mengenai kinerja sangat penting karena berguna untuk mengevaluasi kualitas, kuantitas, motivasi pegawai, efisiensi perubahan, serta untuk melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah organisasi.

Dalam teori kinerja pegawai seperti yang telah dijelaskan oleh para peneliti, bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting. Kinerja pegawai yang maksimal sangat dibutuhkan guna mendorong peningkatan produktivitas serta memastikan keberlangsungan perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif berarti memberikan kenyamanan bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat meminimalkan pemborosan waktu maupun biaya. Lebih dari itu, lingkungan kerja yang sehat juga berperan dalam menurunkan risiko gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja.

Selain aspek kinerja pegawai, penting juga untuk mempertimbangkan berbagai faktor lain yang turut memengaruhi kinerja tersebut, salah satunya adalah faktor gaji. Pegawai merupakan individu yang memiliki sisi kemanusiaan, perasaan, serta berbagai kebutuhan. Kebutuhan ini mencakup kompensasi baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang diberikan sebagai bagian dari hubungan kerja antara pegawai dan perusahaan. Menurut Lucky et al.,(2022) gaji adalah bentuk imbalan yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas pekerjaan dan kontribusi yang telah dilakukan oleh pegawai, gaji juga menjadi salah satu motivasi utama bagi karyawan untuk tetap bekerja, karena kompensasi yang diterima dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup, baik yang bersifat primer maupun sekunder. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberi perhatian serius terhadap pentingnya pemberian kompensasi bagi para pegawai.

Dengan memberikan gaji, perusahaan mengharapkan agar para pegawainya dapat bekerja secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai kesepakatan yang adil, pimpinan perusahaan dapat berkomunikasi dengan perwakilan pegawai terkait besaran gaji, karena gaji mencerminkan keseimbangan keuntungan antara perusahaan dan karyawan. Gaji yang sesuai dengan kinerja pegawai akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih

keras di masa depan. Budi et al dalam Alvita et al., (2024) menyatakan bahwa gaji memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja sekaligus memotivasi pegawai agar bekerja lebih disiplin. Karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dalam menentukan besaran gaji yang adil dan masuk akal. Menurut Hadi poerwono dalam Setiyo Utomo (2019) gaji adalah jumlah total yang ditentukan sebagai kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, yang biasanya meliputi jangka waktu atau kondisi tertentu.

Selain gaji, salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan perusahaan. Dalam perusahaan, pelatihan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan kinerja terdapat rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai awal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai yang diharapkan. Sutrisno dalam Kosdianti at al., (2020) pelatihan dinilai sebagai metode efektif untuk menghadapi tantangan di masa depan yang penuh perubahan cepat dan kompleks. Melalui pelatihan, pegawai mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan serta nilai-nilai baru, sehingga dengan bekal tersebut mereka dapat meningkatkan kemampuan profesional dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada mereka.

Selain gaji yang kompetitif, fasilitas kerja yang memadai juga berperan penting dalam mendukung kinerja. Menurut Moenir dalam Oktavia (2021) menyatakan bahwa Fasilitas adalah semua jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan layanan yang berperan sebagai alat utama atau pendukung dalam menjalankan pekerjaan, sekaligus sebagai sarana sosial untuk memenuhi kebutuhan individu yang terlibat dalam organisasi tersebut. Selain itu, fasilitas mencakup segala sesuatu yang digunakan, dimanfaatkan, ditempati, dan dinikmati oleh para penggunanya.

Fasilitas kerja yang memadai tentu memberikan dampak positif terhadap kelancaran proses kerja di perusahaan. Fasilitas tersebut meliputi lokasi, bangunan, peralatan, perlengkapan, serta ruang kerja yang jika disiapkan dengan baik akan menciptakan rasa puas bagi para pegawai. Selain penyediaan fasilitas dan pelatihan yang memadai, pemberian kompensasi kepada pegawai juga berperan penting

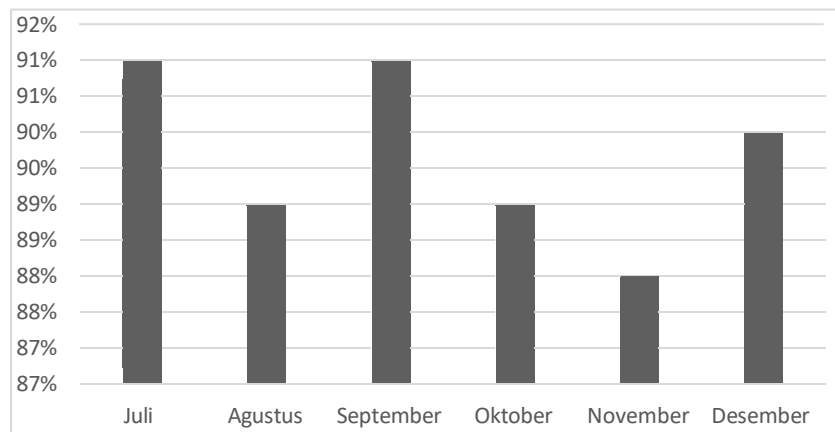
dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini kemudian dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan terampil, yang pada akhirnya memberikan manfaat positif bagi perusahaan.

Di samping pemberian gaji, fasilitas kerja dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai instansi harus memberikan tunjangan bagi pegawai yang berhak dan mempunyai pengaruh besar dalam instansi, tunjangan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kerja yang baik, serta untuk mendorong peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Besarnya tunjangan kinerja biasanya tergantung pada evaluasi hasil kerja, tanggung jawab, dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Nitisemito dalam Oktavia (2021) mengatakan bahwa tunjangan adalah pembayaran tambahan dari perusahaan kepada pegawai dalam bentuk uang tunai yang diberikan secara rutin atau berkala. Selain itu, tunjangan mencakup segala bentuk penghargaan, baik berupa uang maupun non-uang, yang diberikan secara wajar dan adil sebagai penghargaan atas kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa faktor ini saling berkaitan dan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tantangan utama dalam pengelolaan aspek gaji, fasilitas kerja dan juga pelatihan adalah anggaran yang terbatas seringkali menjadi hambatan utama dalam pemberian gaji yang kompetitif, fasilitas kerja yang memadai, dan penyediaan pelatihan yang berkualitas. Pemerintah daerah di Sukabumi, biasanya harus menyesuaikan kebijakan terkait remunerasi dan fasilitas dengan kondisi keuangan daerah. Keterbatasan ini bisa menyebabkan ketidakseimbangan antara harapan pegawai dan realitas yang ada. Selain itu, meskipun gaji dan fasilitas dapat memberikan motivasi, tanpa adanya pengukuran kinerja yang jelas dan objektif, pemberian tunjangan kinerja bisa tidak efektif. Salah penilaian dalam menentukan siapa yang berhak mendapatkan tunjangan atau insentif bisa menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai.

Salah satu struktur pemerintahan di sukabumi adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab kepada walikota atau bupati dalam penyelenggaraan penunjang urusan pemerintah dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Kinerja merupakan hasil yang di peroleh seorang pegawai saat mengerjakan tugasnya untuk

mencapai tingkat kinerja yang baik. Jadi, salah satu cara dalam mencapai kinerja yang lebih baik dengan cara melihat kinerja yang telah dilakukan sebelumnya dan menjadikan suatu gambaran untuk mencapai kinerja yang baik. Dapat dilihat dari hasil penilaian pegawai pencapaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sukabumi. Perhatikan Pada grafik di bawah ini :

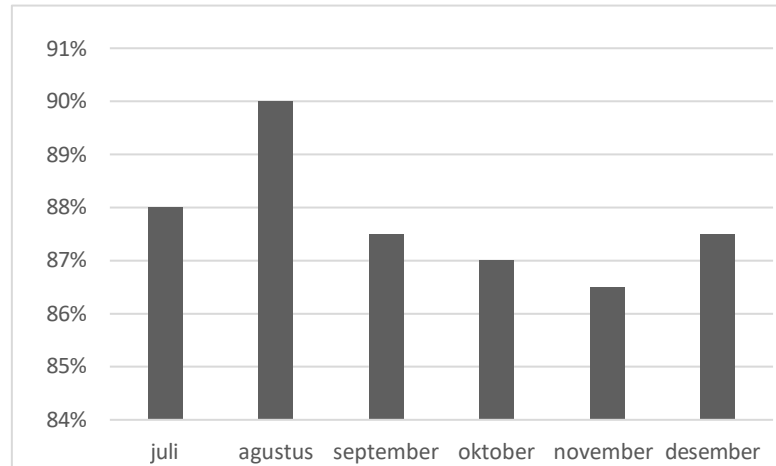


Gambar 1.2 Kinerja Pegawai (BKPSDM Kota Sukabumi) Juli-Desember 2024

Sumber : (BKPSDM Kota Sukabumi) Periode Juli – Desember 2024

Dapat dilihat bahwa hasil penelitian kinerja kepagai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota sukabumi pada grafik 1.1 menunjukkan bahwa secara umum kinerja instansi ini mengalami ketidakstabilan setiap bulanya. Pada bulan agustus, oktober dan november mengalami penurunan dalam pencapaian kinerja sedangkan pada bulan juli, september dan desember mengalami kenaikan capaian. Namun dapat diartikan bahwa hasil pencapaian kinerja pada badan kepegawain dan pengembangan sumber daya manusia masih pada prediksi cukup baik.

Dapat dilihat juga dari hasil penilaian pegawai pencapaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi. Perhatikan Pada grafik di bawah ini :



Gambar 1.1 Kinerja Pegawai (BKPSDM Kabupaten Sukabumi) Juli-Desember 2024

Sumber : (BKPSDM Kabupaten Sukabumi) Periode Juli – Desember 2024

Dapat dilihat bahwa hasil penelitian kinerja kepagai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi pada grafik 1.2 menunjukkan bahwa secara umum kinerja instansi ini mengalami ketidakstabilan setiap bulanya. Pada bulan september, oktober dan november mengalami penurunan dalam pencapaian kinerja sedangkan pada bulan juli, agustus dan desember mengalami kenaikan capaian. Namun dapat diartikan bahwa hasil pencapaian kinerja pada badan kepegawain dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten sukabumi masih pada prediksi cukup baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota dan Kabupaten Sukabumi gaji, fasilitas kerja, pelatihan dan tunjangan kinerja di dalam unsur pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yaitu memberikan gaji dan tunjangan yang layak agar pegawai dapat bekerja dengan semangat dan tanpa khawatir tentang kesejahteraan mereka, meningkatkan produktivitas dengan fasilitas kerja yang memadai dan nyaman sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, memberikan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkelanjutan, agar pegawai dapat meningkatkan

keterampilan dan kompetensi mereka, sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pegawai diwajibkan menyusun sasaran kinerja pegawai (SKP) setiap tahun agar terbentuknya kinerja pegawai yang optimal dalam setiap bulanya untuk penetapan dan kompetensi syarat suatu jabatan, serta memberikan target pekerjaan dan menetapkan jam kerja yang standar, setiap pegawai wajib melakukan aktivitas perhari terhitung 420 menit untuk mencapai jam kerja yang efektif. Terhitung jam kerja yang efektif perbulan setiap pegawai harus menempuh 20 hari kerja x 420 menit = 8.400, beban kerja menjadi tolak ukur untuk meningkatkan produktifitas kinerja pegawai. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menetapkan jam kerja yang standar, namun terkadang masih ada pegawai yang tidak mentaati waktu jam kerja serta pegawai yang pulang sebelum waktunya, hal ini bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang tidak taat pada kebijakan yang telah ditentukan serta mempengaruhi pegawai yang dan juga mempegaruhi kinerja para pegawai. Salah satu aspek disiplin pegawai dapat dilihat dari absensi para pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sukabumi. Perhatikan Pada grafik di bawah ini:

Tabel 1.1 Absensi Pegawai BKPSDM Kota Sukabumi Juli – Desember 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran Pegawai			Jumlah Tidak Hadir	Jumlah Hadir
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
Juli	52	0	2	-	2	50
Agustus	52	1	0	-	1	51
September	52	1	2	-	3	49
Oktober	52	3	2	-	5	47
November	52	1	1	-	2	50
Desember	52	0	0	-	0	52
Jumlah		6	7	-		

Sumber : BKPSDM Kota Sukabumi

Absensi ini merupakan hal penting didalam perusahaan untuk melihat kedisiplinan pegawai. Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa dibulan juli pegawai yang tidak hadir sebanyak 2 orang dan pada bulan agustus mengalami penurunan menjadi 1 orang yang tidak hadir. September – oktober cenderung meningkat 2 bulan berturut-turut dari jumlah pegawai sebanyak 52 orang. Selanjutnya pada bulan november mengalami penurunan kembali menjadi 2 orang dan pada bulan desember semua pegawai masuk dengan jumlah 52 pegawai.

Tabel 1.1 Absensi Pegawai BKPSDM Kabupaten Sukabumi Juli – Desember 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran Pegawai			Jumlah Tidak Hadir	Jumlah Hadir
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
Juli	65	0	2	1	3	62
Agustus	65	3	1	-	4	61
September	65	2	0	2	4	61
Oktober	65	4	1	1	6	59
November	65	1	1	-	2	63
Desember	65	1	0	-	1	64
Jumlah		11	5	6		

Sumber : BKPSDM Kabupaten Sukabumi

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa dibulan juli pegawai yang tidak hadir sebanyak 3 orang dan pada bulan agustus mengalami kenaikan menjadi 4 orang yang tidak hadir. September – oktober cenderung meningkat 2 bulan berturut-turut dari jumlah pegawai sebanyak 65 orang. Selanjutnya pada bulan november mengalami penurunan kembali menjadi 2 orang dan pada bulan desember pegawai masuk dengan jumlah 64 pegawai . Namun, dalam kehadiran tersebut beberapa pegawai terlambat datang melewati jam masuk kerja, hal ini dapat mempengaruhi pegawai lain dan efisiensi waktu bekerja serta masih ada beberapa pegawai yang belum bisa konsisten terhadap peraturan jam kerja perusahaan, serta mempengaruhi jalanya kinerja yang dibutuhkan instansi.

Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia menyatakan bahwa instansi mengharapkan kinerja dan kedisiplinan dari setiap pegawai meningkat. Maka, perusahaan harus memberikan motivasi dan konsensasi yang tepat kepada para pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Dengan demikian badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota sukabumi mengharuskan para pegawai untuk mengikuti program pelatihan yang ada salah satunya mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sukabumi, dengan fokus pada pengaruh gaji, fasilitas kerja, dan pelatihan terhadap kinerja, serta tunjangan kinerja sebagai variabel moderasi. Oleh karena itu, peneliti menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Tunjangan Kinerja sebagai Variabel Moderasi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi”.

1.2 Rumusan Masalah Utama

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi mengalami ketidakstabilan dalam beberapa bulan terakhir, Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, gaji, fasilitas, dan tunjangan, yang dapat menjadi faktor pendukung atau penghambat tercapainya tujuan instansi. Instansi akan lebih puas jika kinerja pegawai sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, namun ditengah kinerja yang dilakukan para pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota sukabumi ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang mendukung keberhasilan kinerja pegawai agar selalu stabil dalam menjalankan suatu capaian tersebut. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah gaji, fasilitas kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang di perkuat oleh tunjangan kinerja, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang

lebih mendalam bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara lebih efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaji, fasilitas kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi, dengan tunjangan kinerja sebagai variabel moderasi.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi?
4. Apakah Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi?
5. Apakah Tunjangan kinerja memoderasi hubungan antara gaji dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi?
6. Apakah Tunjangan kinerja memoderasi hubungan antara Fasilitas kerja dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi?
7. Apakah Tunjangan kinerja memoderasi hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi?

1.4 Batasan Masalah

Dari latar belakang penelitian di atas diuraikan permasalahan yang dibatasi pada pengaruh gaji, fasilitas kerja dan pelatihan dalam peningkatan kinerja pegawai. Karena kurangnya motivasi kerja dalam pemberian penghargaan dan prestasi yang bisa meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu adanya penguat

dalam penelitian ini yaitu menghubungkan variabel tunjangan kinerja pada penelitian saat ini. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota dan kabupaten sukabumi.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi
2. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi
4. Untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan kinerja memoderasi hubungan antara gaji dan kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi
5. Untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan kinerja memoderasi hubungan antara Fasilitas kerja dan kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi
6. Untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan kinerja memoderasi hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sukabumi

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- A. Manfaat Praktis
 1. Bagi perusahaan
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, dengan memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang benar-benar dapat meningkatkan

kinerja pegawai. Hal ini penting dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

- b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengevaluasi dan merancang program-program yang mendukung kesejahteraan pegawai, baik dalam aspek finansial (gaji dan tunjangan) maupun non-finansial (fasilitas kerja dan pelatihan). Dengan begitu, kepuasan kerja pegawai bisa meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

2. Bagi Akademik

- a. Memperkaya literatur dan sumber referensi: Penelitian ini menjadi tambahan yang berharga bagi perpustakaan universitas, memberikan data terkini tentang faktor faktor yang mempengaruhi suatu kinerja untuk para pegawai.
- b. Membuat pekuang kerjasama antara universitas dan instansi pemerintahan untuk penelitian lanjutan atau program magang.

3. Bagi Mahasiswa

- a. Pengembangan skil penelitian mahasiswa untuk dapat belajar metodologi penelitian yang digunakan dan bagaimana menganalisis data yang benar
- b. Diharapkan penelitian ini dapat menambah suatu pengetahuan atau wawasan dalam menerapkan sebuah teori yang telah di dapatkan pada bangku perkuliahan.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber kajian atau sumber informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya.

B. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya teori-teori yang ada tentang pengaruh faktor-faktor seperti gaji, fasilitas kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian bisa memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memenuhi penyusunan penelitian ini, maka peneliti membuat dalam beberapa bab seperti ini.

BAB I PENDAHULUAN

Membahas latar belakang, rumusan masalah utama, pertanyaan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Mempelajari dasar teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dan hipotesis yang mendasari penelitian

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Membahas variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi, sampel, jenis sumber data, pengumpulan data dan analisis data yang digunakan

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil analisis data penelitian dan pembahasan hasil penelitian dengan mengaitkan hasil yang diperoleh dengan teori serta penelitian terdahulu

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan hasil olah data, keterbatasan dari penelitian serta saran yang berhubungan dengan penelitian dimasa mendatang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang diperoleh dan sudah terkumpul serta dijalankan uji lebih lanjut berjudul studi pengaruh gaji, fasilitas kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan tunjangan kinerja sebagai variabel moderasi (studi kasus badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota dan kabupaten sukabumi) dengan total responden sebanyak 117 orang yang menjadi pegawa di kantor tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan.sebagai berikut:

1. Pemberian gaji memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sukabumi. Artinya, semakin tinggi tingkat gaji yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas atau kinerja pegawai
2. Fasilitas kerja terbukti tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sukabumi. Hal ini berarti bahwa fasilitas kerja bukan merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja pegawai.
3. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sukabumi. Artinya, semakin intensif pelaksanaan pelatihan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai
4. Tunjangan kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sukabumi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan jumlah tunjangan kinerja cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja pegawai
5. Tunjangan Kinerja tidak memoderasi dan tidak signifikan antara Gaji terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber

daya manusia di sukabumi. Hal ini karena perannya belum efektif sebagai variabel yang memperkuat pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai.

6. Tunjangan Kinerja tidak memoderasi tidak signifikan dan negatif antara Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di sukabumi. Hal ini menyatakan bahwa tunjangan kinerja tidak memperkuat hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai.
7. Tunjangan Kinerja memoderasi positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di sukabumi. Hal ini menyatakan jika pelatihan dilakukan dengan diperkuat oleh tunjangan kinerja, maka kinerja pegawai akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti menyampaikan sejumlah rekomendasi sebagai tindak lanjut dari hasil temuan yang diperoleh:

1. Bagi instansi

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pengaruh gaji, fasilitas kerja, dan program pelatihan terhadap kinerja pegawai, disarankan agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sukabumi, instansi terus berupaya menyempurnakan sistem penggajian yang adil dan kompetitif untuk mendorong motivasi pegawai mencapai kinerja terbaik. Selain itu, pelaksanaan program pelatihan harus dirancang secara efektif dan berkelanjutan, dengan materi yang relevan dan mudah diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Instansi juga perlu mengevaluasi serta memperbaiki sistem tunjangan kinerja agar lebih transparan, objektif, dan mampu memberikan insentif yang nyata bagi pegawai berprestasi.

Meskipun fasilitas kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan, penyediaan fasilitas yang memadai tetap penting untuk menunjang kenyamanan dan produktivitas pegawai. Terakhir, integrasi antara pelatihan dan tunjangan kinerja harus diperkuat sehingga pelatihan yang diikuti pegawai dapat memberikan dampak positif yang maksimal terhadap

peningkatan kinerja mereka. Dengan langkah-langkah tersebut, instansi dapat mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun bagi peneliti yang akan datang ketika akan mengkaji kinerja pegawai, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan lain untuk mengidentifikasi beberapa faktor apa saja yang bisa memberi pengaruh kinerja pegawai lebih mendalam. Adapun faktor lain seperti halnya disiplin kerja, lingkungan kerja ataupun yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Peneliti wajib memperluas jumlah sampel serta lokasi yang akan di teliti untuk memperoleh hasil yang lebih spesifik. Selain itu, studi juga wajib memberikan penjelasan kepada responden mengenai kuesioner yang disebarkan agar jawaban kuesioner konsisten serta tepat terhadap pernyataan yang ada.



DAFTAR PUSTAKA

- Alvionita, Yollanda, and Arie Hendra Saputro. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10(1): 201–8. doi:10.35870/jemsi.v10i1.1829.
- Alvita, Alysia, Johni Paul Karolus Pasaribu, and Febby Nanda Utami. 2024. "Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sawit." *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 4(4): 985–92. doi:10.47065/jtear.v4i4.1371.
- Amruddin et al. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pert. ed. Sukmawati Fatma. Demangan: Pradina Pustaka.
- Budi, Sep Setyo, Bothy Dewandaru, and Nunung Susilaningsih. 2022. "Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Krupuk UD Larasati Ngadiluwih Kediri." *RISK : Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi* 3(1): 124–46. doi:10.30737/risk.v3i1.3950.
- Dedi Rianto Rahadi. 2023. *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (Pls-Sem)*. Edisi Pert. ed. Wijonarko. Tasikmalaya: Lentera Ilmu Matadani.
- Dunan, Hendri, and Sindi Yuna Sari. 2023. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung." *Jurnal EMT KITA* 7(2): 530–37. doi:10.35870/emt.v7i2.1178.
- Fizia, Nurul, and M. Imam Muttaqijn. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur." *Jurnal Dinamika Umt* 3(1): 1–12. doi:10.31000/dinamika.v3i1.1091.
- Hamidun, Marissa, Gustaaf B. Tampi, and Burhanuddin Kiayi. 2021. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado." *Jurnal Administrasi Publik* 7(102): 37–42.
- Hatta Setiabudhi, S.E, M.Ak, M.Si Suwono, S.E, M.M Yudi Agus Setiawan, S.S, and M.Sc Syahrul Karim. 2024. *Analisis Data Kuantitatif Dengan Smart-PLS*.

- ed. I Putu Hardani Hesti Duari. Balikpapan: Borneo Novelty.
- Hidayah, Hanjah Shafa'atul, Yusuf Yusuf, Zainul Fatah, and Sentot Imam Wahjono. 2024. "Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* 3(1): 300–317. doi:10.46306/ncabet.v3i1.128.
- Iryani, I, H Yulianto, and . 2022. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi." *SEIKO: Journal of ...* 5(1): 343–54. <https://www.journal.sticamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1653>.
- Joseph F. Hair, JR. G Tomas. 2022. *Kuadrat Terkecil Parsial Persamaan Struktur Nooeling (Pls-Sem)*. Edisi Ket. ed. Marko Sarstedt. Jerman-Romania: SAGE.
- Kartawinata, S R. 2021. "Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Self Esteem Dan Store Environment Terhadap Impulse Buying Pada Konsumen Miniso Di Surabaya." *Agora* 9(2). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/11774%0Ahttps://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/11774/10388>.
- Kosdianti, Lipia, and Didi Sunardi. 2021. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang." *Jurnal Arastirma* 1(1): 141–50. doi:10.32493/arastirma.v1i1.10070.
- Lia S (Waxley dan Yukl). 2020. "Pengaruh Pelatihan Kerja..., Wulan Setiyaningsih, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2023 (Theory Balance)." *Ekonomi Dan Bisnis* (2011): 12–51.
- Lucky, Rafi, Ilyas Nur Falah, Siska Pramudia, Yuni Ariska Lubis, Yustisiwo Yustisiwo, and Zulfati Ayu Sharhana. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(1): 287–96. doi:10.38035/jim.v1i1.39.
- Mangkunegara. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai."
- Najoan, Jecqueline Fritzie, Lyndon R. J. Pangemanan, and Ellen G. Tangkere. 2018. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa." *Agri-Sosioekonomi* 14(1): 11. doi:10.35791/agrsossek.14.1.2018.18888.

- Oktavia, Astiningrum. 2021. "Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk." *Otonomi* 21(1): 48. doi:10.32503/otonomi.v21i1.1604.
- Pulungan, Arnita Br, M Ali Musri, and Nirwana Br Bangun. 2025. "YUME : Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." 8(1): 437–45.
- Rukhmana, Trisna. 2021. "Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 25." *Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)* 2(2): 28–33.
- Sahban, Muhammad Amsal. 2024. "Optimasi Keterampilan Pengolahan Data Penelitian Bagi Dosen Melalui Program Pelatihan Berbasis Teknologi Menggunakan Aplikasi SEM PLS, VOSVIEWER DAN ATLAS.TI." *Communnity Development Journal* 5(4): 6354–60.
- Schopenhauer, Arthur. 2024. *4 Pemikiran Teori Menurut Arthur Schopenhauer*. Polandia.
https://www.kompasiana.com/vendyaryadptraa/659cd07512d50f4132237f92/4-pemikiran-teori-menurut-arthur-schopenhauer#google_vignette.
- Setiyo Utomo. 2019. "Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia." *Parameter* 4(1): 41–56. doi:10.37751/parameter.v4i1.27.
- Setyorini, E, and W Astuti. 2022. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta." *Ebbank*: 2011–16.
<http://www.ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/231>.
- Sihotang, Hotmaulina. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pert. ed. Erni Murniarti. Jakarta: UKI Press.
- Sri Wahyuni. 2014. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah." *e-Jurnal Katalogis* 2(1): 124–34.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Edisi Pert. ed. Sutopo. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Trang, Trinh Le Tan dan Dao Thi Dai. 2018. “BAB II LANDASAN TEORI 2.1. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.” *Journal Mangement Tools* 9(1).
- Yudha Adhary. 2019. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organization Commitment Sebagai Variabel Intervening*. ed. Yudha Adhary. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Yudha Arhady. 2019. *Yudha Arhady (Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta.

