

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan dalam sebuah organisasi semakin kompleks dan kompetitif, menuntut sebuah organisasi untuk lebih responsif agar terus bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk hidup bermasyarakat dan makhluk yang saling bersosialisasi pada berbagai bidang khususnya kehidupan dalam organisasi. Faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi adalah kerangka hubungan yang berstruktur yang di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Setiap Tindakan yang dilakukan dan aktivitas dalam sebuah organisasi ditentukan oleh manusia yang ada dalam wilayah organisasi tersebut. Setiap organisasi juga membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai yang masing-masing memiliki peran dan tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kinerja pegawai tidak akan terlepas dari peran Lingkungan kerja fisik yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Agar suatu organisasi atau perusahaan dapat menjaga serta meningkatkan kinerja dari pegawainya maka salah satu hal yang dapat dilakukan adalah menjaga atau dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya di dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun saat ini masih ada beberapa perusahaan yang kurang memperhatikan keadaan dari lingkungan kerja di dalam perusahaannya.

Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang kompetensi. Sehingga kompetensi menjadi sangat berguna untuk

membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena adanya orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut memiliki kompetensi yang tepat dan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kinerja (*performance*) merupakan sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Dalam kinerja terdapat penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Pengadilan Negeri Kabanjahe merupakan instansi pemerintah yang bergerak pada dua bidang pokok yaitu bidang kepaniteraan dan bidang sekretariat dipimpin oleh panitera dan sekretaris pada instansi. Penilaian kinerja di Pengadilan Negeri Kabanjahe dilakukan dengan dua cara yaitu penilaian perencanaan kerja dan penilaian perilaku kerja.

Penilaian perencanaan kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian perilaku kerja dilakukan untuk mengukur kualitas kinerja pegawai. Penilaian melibatkan aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kabanjahe menggunakan pengelompokan nilai berdasarkan predikat tertentu, yaitu sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤ 50). Adapun hasil penilaian kinerja pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data penilaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe Tahun 2019-2020

Unsur Penilaian Kinerja		2019	2020	Keterangan
Jumlah Pegawai (PNS)		43	43	
a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		49.06	54.10	Baik
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	89	89	Baik
	2. Integritas	88	86	Baik
	3. Komitmen	87	85	Baik
	4. Disiplin	85	85	Baik
	5. Kerjasama	86	85	Baik
	6. Kepemimpinan	83	84	Baik
	Nilai Rata-rata	86.33	85.66	Baik
	Nilai perilaku Kerja	34.53	34.26	Baik

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana (Ortala)

Berdasarkan data dari Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Tata laksana Pengadilan Negeri Kabanjahe, hasil penilaian perencanaan kinerja tahun 2019 - 2020 belum mencapai target karena sasaran kerja pegawai belum memperoleh predikat sangat baik. Hasil penilaian pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata nilai perencanaan kerja pada pegawai dan penilaian perilaku kerja pegawai berada pada predikat baik. Pada tahun 2019 rata-rata nilai perilaku kerja pegawai yaitu 86.33 dan pada tahun 2020 rata-rata nilai perilaku kerja pegawai menurun menjadi 85.66. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian perilaku kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Kabanjahe tahun 2019-2020 belum mencapai harapan yaitu belum mendapat predikat sangat baik.

Telah diketahui Bersama bahwa pada saat dibuka pendaftaran untuk menjadi PNS pada suatu instansi, banyak calon pegawai yang mendaftarkan diri mereka. Timbul asumsi bahwa mereka ingin mendedikasikan dan mengaktualisasikan diri pada pekerjaan yaitu PNS.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe berdasarkan Pendidikan (Pegawai Negeri Sipil)

NO.	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Doktoral (S3)	-	-	-
2	Magister (S2)	7	1	8
3	Sarjana (S1)	11	7	18
4	Diploma 3 (D3)	-	3	3
5	Diploma 2 (D2)	-	-	-
6	Diploma 1 (D1)	-	-	-
7	SLTA/ sederajat	10	4	14
8	SLTP/ sederajat	-	-	-
9	SD/ sederajat	-	-	-
Total				43

Sumber: Pengadilan Negeri Kabanjahe Oktober 2021

Berdasarkan tabel 1.2 Pendidikan formal PNS yang terdapat di Pengadilan Negeri Kabanjahe berpendidikan SLTA sebanyak 14 orang, Pendidikan D3 sebanyak 3 orang, Pendidikan S1 sebanyak 18 orang dan Pendidikan S2 sebanyak 8 orang. Dalam melakukan perbaikan efisiensi kinerja yang lebih baik, maka Pengadilan Negeri Kabanjahe harus memperhatikan kompetensi yang sesuai jabatannya. Adanya ketidakcocokan kompetensi yaitu karena latar belakang Pendidikan yang tidak sesuai dan ada jabatan yang tidak ditentukan Pendidikan. Seperti Pendidikan lulusan dari SLTA pada tabel tersebut masih belum sepenuhnya memahami cara kerja pada instansi tersebut. Hal ini disebabkan karena dalam perekrutan pegawai tidak dilakukan pelatihan.

Tabel 1.3

Jumlah keseluruhan Pegawai Pengadilan Negeri kabanjahe berdasarkan Jabatan

NO.	Kriteria Jabatan	Jabatan	Jenis kelamin		Jumlah
			Laki-laki	perempuan	
1	Teknis	Ketua	1	-	1
2		Wakil ketua	-	-	-
3		Hakim	5	1	6
4		Panitera	1	-	1
5		Wakil ketua	-	-	-
6		Panitera muda	3	-	3
7		Panitera pengganti	3	3	6
8		Jurusita	1	-	1
9		Jurusita pengganti	5	1	6
10	Non Teknis	Sekretaris	1	-	1
11		Kepala Sub bagian	3	-	3
12		Pranata computer	-	1	1
13		Staf	4	10	14
14		Tenaga kontrak/horer	6	4	10
Total					53

Sumber: Pengadilan Negeri Kabanjahe Oktober 2021

Dari table 1.3 terdapat kriteria jabatan Teknis yaitu sudah mengikuti diklat terdiri dari; ketua, Hakim, Panitera, Panitera muda, Panitera Pengganti, jurusita dan jurusita pengganti. Diklat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan mengelola, kemampuan berpikir, dan kemampuan merencanakan pegawai terhadap kinerjanya. Namun masih ada pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe yang belum melaksanakan diklat karena belum dipanggil tetapi kebutuhan diklat sudah diperlukan seperti yang terdapat pada jabatan Non Teknis terdiri dari; sekretaris, kepala sub bagian, pranata computer, staf dan tenaga kontrak/ honorer.

Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran pegawai dan dorongan pimpinan serta instansi untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai melalui diklat agar meningkatkan kinerja pegawai. Maka untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik diperlukan pelatihan bagi PNS untuk meningkatkan kemampuan kompetensi SDM yang berhubungan dengan pengetahuan yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

Menurut Siagian (2014) Menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, apabila lingkungan kerja yang tidak memadai atau pun kondisi dalam ruangan tersebut tidak kondusif yang membuat pegawai tidak merasa nyaman maka pegawai juga dapat terganggu dalam mengerjakan tugas nya. Lingkungan kerja juga merupakan tempat atau suasana yang mendukung berjalan nya suatu kegiatan. Permasalahan kinerja Pegawai yang terjadi di Pengadilan Negeri Kabanjahe tidak terlepas dari lingkungan kerja fisik yang menjadi modal dalam mempertahankan roda organisasinya.

Tabel 1.4

Hasi Data Prasurvei

Lingkungan Kerja Fisik di pengadilan Negeri Kabanjahe

No	Indikator Lingkungan Kerja Fisik	Jumlah	Kondisi
1	Kebersihan	13 responden (30,23%)	Baik
2	Penerangan / Cahaya	5 responden (11,62%)	Cukup Baik
3	Sirkulus Udara	3 responden (06,97%)	Cukup Baik
4	Tata Warna	1 responden (02,32%)	Cukup Baik
5	Musik	2 responden (04,65%)	Cukup Baik
6	Temperatur	17 responden (39,53%)	Baik
7	Dekorasi	2 responden (04,65%)	Cukup Baik

Sumber: Diolah olah penulis

Berdasarkan hasil presurvei kepada 43 responden di Pengadilan Negeri Kabanjahe yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja fisik belum seutuhnya mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja, dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan masih ada beberapa indikator yang masih perlu diperhatikan seperti penerangan / cahaya dengan hasil 5 responden atau 11,62% memilih cukup baik, sirkulasi udara diruangan kerja dengan hasil 3 responden atau 06,97% memilih cukup baik, tata warna dengan hasil 1 responden atau 02,32% memilih cukup baik, musik dengan hasil 2 responden atau 04,65% memilih cukup baik serta dekorasi dengan hasil 2 responden atau 04,65% memilih cukup baik. Untuk menjaga kinerja pegawai agar tetap baik, maka dilakukan langkah untuk mengatur tata ruang sesuai kebutuhan dari instansi. Agar tidak menimbulkan permasalahan baru yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tata ruang kantor merupakan suatu hal utama yang penting dalam melakukan pekerjaan dan tugas pegawai. Tata ruang kantor adalah cara untuk menata dan merapikan mesin kantor, alat, dan perabot yang digunakan pada lokasi yang sesuai dan tepat dengan kondisi ruangan. Sehingga pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara mudah, produktif, memiliki rasa nyaman dan tercipta kualitas kerja yang baik.

Didukung dari penelitian terdahulu Intan ASK, Slamet muchsin, dan retnowulan sekarsari (2021) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai hasil dari penelitiannya terdapat lingkungan kerja fisik dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rismawati (2015) yang berjudul pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan daerah kabupaten Enrekang hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dari penelitian terdahulu mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, terdapat perbedaan pada hasil penelitian Rismawati (2015) menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian dari peneliti terdahulu diatas, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe ?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi SDM secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi instansi

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak Manajemen dan pimpinan di pengadilan Negeri Kabanjahe.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai masukan dan referensi maupun bahan perbandingan atau acuan untuk melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Shinta Salgiarti (2017) lingkungan kerja fisik adalah suatu lingkungan dimana para pekerja beraktivitas dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan pribadi dan meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan mendukungnya untuk bekerja secara optimal dapat membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut rendah.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana pegawai tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa dapat mengakibatkan menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya dan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, temperature, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat

dekat dalam memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi keberlangsungan kinerja pegawai yang sebagian besar mengatur kehidupan mereka dalam berorganisasi dan berkembang. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan definisi diatas Lingkungan Kerja Fisik dapat didefinisikan sebagai keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai serta mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankannya.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011, p.27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya

Di Tempat Kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas/kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan dapat berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur

Di Tempat Kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20%

untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan

Di Tempat Kerja Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi

Udara di Tempat Kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan

Di Tempat Kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

6. Getaran Mekanis

Di Tempat Kerja Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan

Di Tempat Kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna

Di Tempat Kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak

dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi

Di Tempat Kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Di Tempat Kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan

Di Tempat Kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

1. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga

kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan lebih merasa senang sehingga kinerja karyawan meningkat.

2. Penerangan atau cahaya

Di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu: (a) Cahaya langsung (b) Cahaya setengah langsung (c) Cahaya tidak langsung (d) Cahaya setengah tidak langsung

3. Sirkulasi udara

Di tempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Tata warna

Di tempat kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Musik

Di tempat kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

6. Temperatur

Di tempat kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

7. Dekorasi

Di tempat kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

2.1.2 Kompetensi SDM

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi SDM

Palan (2014) menyatakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Ketrampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk

melakukan kegiatan. Konsep diri merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Jadi, menurut Palan (2014) kompetensi dapat diartikan sebagai keahlian individual untuk menunjukkan pengetahuan dan ketrampilan atau keahlian dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa sesuai standar yang diharuskan. Kompetensi juga berarti kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan keahlian tersebut ke konteks baru dan berbeda. Kompetensi harus dapat digunakan untuk memprediksi keberhasilan seseorang di tempat kerja dan dalam kehidupan sosial dengan lebih baik serta tidak diskriminatif terhadap gender yang minoritas. Pengidentifikasian dalam mengeksplorasi sebuah tata nilai, pola pikir, motivasi, sikap dan perilaku merupakan suatu penilaian tersendiri yang membuat hasil kerja pegawai itu di katakan sukses.

Menurut Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selain itu kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Sedangkan menurut Perrin dalam Mangkunegara (2007:40) “Kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya”.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka Kompetensi SDM adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2.2 Faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi Michael Zwell dalam Wibowo (2011) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Dengan pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut. Namun demikian, pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

4. Karakteristik

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan

Intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang di wujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut: Praktek rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimaksud dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi, Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi, Praktek pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memperdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain.

2.1.2.3 Manfaat kompetensi SDM

1. Memperjelas standar kerja perusahaan dengan adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan Pendidikan dan pelatihan.
2. Kompetensi dapat digunakan untuk memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan memaksimalkan produktivitas pada perusahaan.
3. mengidentifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.
4. kompetensi dapat membantu perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dengan adanya pelatihan dan pembinaan.
5. Kompetensi memudahkan perusahaan untuk menyelaraskan perilaku kerja dan keterampilan pegawai.
6. Perubahan karir yang dilakukan dengan cara yaitu dengan membandingkan kompetensi yang lama dengan kompetensi yang baru.

7. Adanya penempatan sasaran sebagai sarana untuk mengembangkan karir pegawai.
8. Adanya penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi SDM

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2017:204-205), menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah:

1. Pengetahuan (knowledge)
yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan fikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (understanding)
yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (skill)
adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (value)
adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (attitude)
yaitu perasaan (senang - tidak senang, suka - tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (interest)

adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi, pencapaian sebuah organisasi akan tercapai jika kinerja pegawai mencapai target yang ditentukan. Wibowo (2016:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja pegawai, hasil kerja ini yang menentukan keberhasilan tujuan organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan koopertif antara karyawan, manager dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan cara mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama meningkatkan kinerja. Yang lebih penting lagi, manajemen kinerja berarti komunikasi dua arah yang berlangsung terus menerus antara pengelola kinerja (penyelia atau manajer) dan anggota staf. Sistem manajemen kinerja yang efektif adalah sebuah proses yang membantu organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendeknya, dengan membantu manajer dan karyawan melakukan pekerjaannya dengan cara yang semakin baik. Manajemen kinerja merupakan alat mencapai sukses, yang dibutuhkan oleh organisasi, manajer dan karyawan untuk mencapai sukses.

Dari pengertian diatas definisi kinerja pegawai yang dicapai suatu organisasi dipengaruhi tingkat kinerja pegawai secara seseorang maupun kelompok, dengan cara mengukur instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan

kedalam penilaian perilaku secara mendasar yaitu seperti kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kasmir (2016:189) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian Pegawai yang baik, maka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil yang baik juga. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Rancangan Kerja, Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, sehingga memudahkan pelaksanaan kerja dengan tepat dan benar.
4. Kepribadian setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai memiliki dorongan yang kuat baik dari dalam dirinya maupun dari luar, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
6. Kepemimpinan Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.
8. Budaya Organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi.

9. Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela tempat dia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan bekerja sungguh-sungguh sekalipun tempat bekerjanya dalam kondisi kurang baik.
12. Komitmen Organisasi merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pekerja kepada janji-janji yang telah dibuat.
13. Disiplin Kerja merupakan usaha untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, dan disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakannya.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Senada dengan Rivai dan Sagala (2010:549) yang mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawainya terhadap kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan formal yang berkaitan dengan standar kerja yang sudah ditetapkan suatu organisasi yaitu menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, dan pencapaian seorang pegawai. Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai. Kinerja merupakan sebuah proses penjelajahan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan, karena proses kinerja tergantung pada keadaan lingkungan yang ada disekitarnya dapat berperan terhadap perubahan

kinerja, baik kinerja yang menurun dan meningkat. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus mampu untuk melihat berbagai permasalahan yang ada dalam organisasi agar lebih dioptimalkan kinerja pegawai.

Instrument penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian pegawai dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2010:550).

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Schuler dan Jackson (2013:18) menyatakan ada lima indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas (quantity) pekerjaan adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai. Dalam menetapkan rating kuantitas kerja harus dipertimbangkan secara seksama hal-hal seperti jumlah kerja yang dihasilkan, lamanya menyelesaikan, pengaruh pegawai terhadap alur kerja umum dan kemampuan mengenai tugas-tugas penyuluhan tanpa melakukan kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikannya.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas atau Quality pekerjaan merupakan salah satu unsur yang harus dipertimbangkan untuk menilai pekerjaan seorang pegawai. Yang dimaksud dengan Quality adalah mutu pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai. Mutu kerja dilihat dari standar kerja yang ditentukan baik dari aspek hukum, undang-undang, tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) pegawai, serta peraturan yang harus diikuti oleh pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mutu kerja ditunjukkan oleh hasil kerja pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Jika hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan berarti pegawai tersebut dianggap memiliki kompetensi dan kinerja

baik sesuai dengan tujuan organisasi karena mutu pekerjaan merupakan bagian dari kinerja pegawai.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan jangka waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang ditugaskan bagi seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Timeless merupakan bagian dari kinerja, karena kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan berkualitas, cukup dalam jumlah, jika tidak didukung oleh pencapaian waktu penyelesaian yang tepat sesuai dengan standar, maka kinerja tidak dapat dikatakan baik.

4. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja dalam team atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang harus diselesaikan secara bersama-sama dengan pegawai lain. Kemampuan seorang pegawai dalam beradaptasi dengan rekan kerja akan mempengaruhi kinerja kelompok. Beradaptasi dengan rekan kerja diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai untuk menerima atas kelebihan dan kekurangan rekan, serta berorientasi terhadap mutu dan volume pekerjaan sesuai dengan target waktu. Semakin tinggi respon para anggota tim dalam memberikan ide-ide ataupun buah pikiran dalam memecahkan suatu permasalahan akan meningkatkan kinerja tim.

5. Sikap

Sikap adalah kemandirian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya tanpa memerlukan pengawasan dari pihak penyelia. Kemandirian seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa memerlukan pengawasan berarti pegawai tersebut telah memiliki kompetensi kerja. Karena kemandirian bekerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan transformal dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1.	Doniaga Tambunan (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui intervening kepuasan kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Jember	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sebesar 0,471, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sebesar 0,306, budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,606, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,325, dan kinerja memiliki

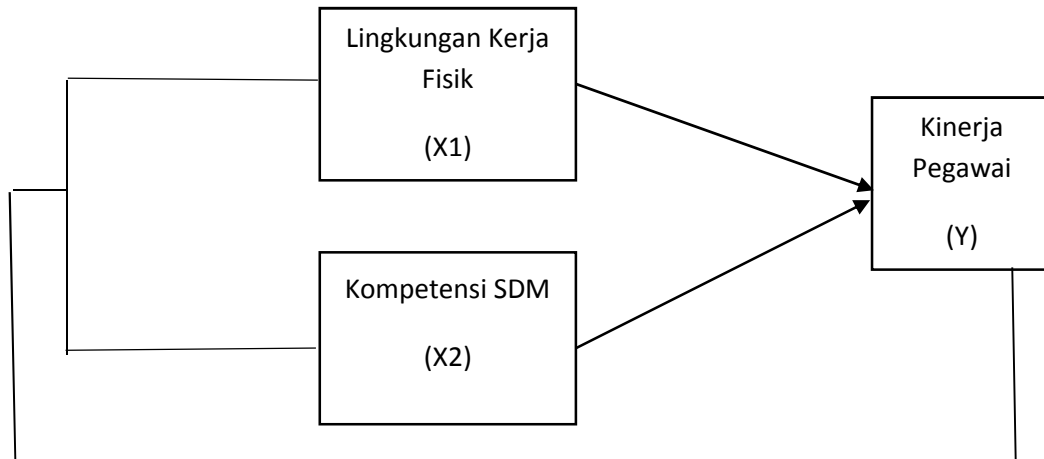
			pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,219.
2.	Ikhwan Nursyirwan Khuzaini, Murdiansyah Herman (2020)	Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Banjar Masin	Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin diterima dan variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 80,8% terhadap Kinerja (Y) pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

3.	Ahmad Aksan dan S. Pantja Djati (2017)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Up Ptsp (studi kasus kota administrasi Jakarta barat).	Hasil pengolahan dan analisis data didapatkan hasil penelitian bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi dan kepuasan kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
----	--	--	---

4	Intan ASK, Slamet Muchsin, Retno WS (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai (studi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kab. Malang)	Hasil penelitian ini adalah variable lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), Variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu variable lingkungan kerja fisik (X1) dan kompetensi (X2) secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
---	---	--	--

2.3 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: diolah oleh peneliti 2022

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang terlebih dahulu diuraikan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Kompetensi SDM (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Kompetensi SDM (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pengadilan Negeri Kabanjahe.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kusioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel dan data kuantitatif diukur dengan instrument-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka dapat dianalisa dengan prosedur statistic.

3.2 lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Negeri yang berkedudukan di kabanjahe yaitu ibu kota kabupaten karo yang beralamat di jalan jamin ginting Nomor 9 Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2021 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan sampel,

Tabel 3.1

Pegawai Pengadilan Negeri Kabanjahe

Jabatan	Golongan	Jumlah
Ketua	Pembina Tingkat I	1
Hakim	Penata Tingkat I	6
Panitera	Penata	1
Panitera Muda	Penata	3
Panitera Pengganti	Penata Muda Tingkat I	6
Jurusita	Penata	1
Jurusita Pengganti	Penata	6
Sekretaris	Pembina	1
Kepala Sub Bagian	Penata	3
Pranata Computer	Pengatur	1
Staf	Penata	14
Total	43	

Sumber: Pengadilan Negeri Kabanjahe

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang terdapat pada Pengadilan Negeri Kabanjahe berjumlah 43 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* lebih khususnya *sampling jenuh*. Artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pada Pengadilan Negeri Kabanjahe yang berjumlah 43 Pegawai (PNS).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan para pegawai perusahaan.
2. menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai Pengaruh kepemimpinan Transformal dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai pengadilan Negeri Kabanjahe.
3. Peneliti kepustakaan yaitu Penelitian yang dilakukan dengan membaca buku -buku atau tulsan lain yang berhubungan dengan objek penelitian atau judul skripsi. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data sekunder yang digunakan sebagai landasan teoritis karena data ini dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian.
4. Penelitian lapangan yaitu Penelitian langsung kepada objek yang telah ditentukan langsung ke lapangan untuk mengamati faktor-faktor yang relevan dengan objek yang diamati.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.2
Defenisi operasional

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
----------	------------	-----------	-------

Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari – hari. Lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat dekat dalam memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan 2. Penerangan/ cahaya 3. Sirkulasi udara 4. Tata warna 5. Music 6. Temperature 7. Dekorasi 	Skala Likert
Kompetensi SDM (X2)	Menurut Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>understanding</i>) 3. Kemampuan (<i>skill</i>) 4. Nilai (<i>value</i>) 5. Sikap (<i>attitude</i>) 6. Minat (<i>interest</i>) 	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Prawirosentono (2013:21) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kerja Sama 5. Sikap 	Skala Likert

Sumber: diolah oleh peneliti 2021

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau sekelompok orang tentang fenomene sosial (sugiono, 2019:93). Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indicator

variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban dengan menggunakan skala likert, sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono 2019

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2019:245) menyatakan bahwa analisis data adalah untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif, maka Teknik analisis data ini berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Pada penelitian ini pengolahan data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution (SPSS)*.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik, yakni statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:147).

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun dasar pengambilan keputusan atas hasil uji validitas instrumen adalah:

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan instrumen dinyatakan valid.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan instrumen tidak valid.

3.7.2.2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan oleh peneliti memiliki nilai yang tetap bila instrumen tersebut digunakan berulang dalam penelitian yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas lebih besar dari r tabel. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas *SPSS* 26.0 yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabilitas apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS*.

Uji *kolmogorof smirnov test*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

1. Jika nilai *Asymp sig* > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
2. Jika nilai *Asymp sig* $< 0,5$ Maka data tidak normal

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai :

- a. *Tolerance*

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya

b. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Jadi Nilai *tolerance* yang rendah dengan nilai VIF tinggi, (arena $VIF = 1/tolerance$) Nilai *cutt off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolonieritas adalah nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada grafik ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas menggunakan:

a. *Scatter Plots*.

b. *Glejser*.

Jika probabilitas signifikan > 0.05, maka model regresi tidak mengandung Heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda dilakukan dengan penerapan uji persamaan regresi linear berganda, dimaksudkan untuk menguji dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, agar dapat diketahui sejauh mana pengaruh Variabel bebas (independen) yaitu: Lingkungan kerja fisik, dan kompetensi SDM terhadap variabel terikat (dependen) yakni kinerja pegawai.

Adapun rumus yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik

X₂ = Kompetensi SDM

α = Konstanta

β = koefisien

e = error (5%)

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2016:96), menyatakan bahwa pada dasarnya Uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan ketentuan:

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas < nilai signifikan ($sig \leq 0,05$), maka ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas > nilai signifikan ($sig \geq 0,05$), maka ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

3.7.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t dikenal juga sebagai uji parsial, biasanya dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh hasil regresi masing-masing variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel) apakah signifikan (nyata), dengan kata lain apakah secara positif signifikan atau secara negative signifikan. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0, b_1, b_2 \leq 0$, maka tidak terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- $H_a, b_1, b_2 > 0$, maka terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kriteria penentuan keputusan:

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan > 0,05 maka H_0 diterima

3.7.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.