

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**REINHARD EFRAIM MURBIJANTO  
NIM. C2A009089**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2013**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Reinhard Efraim Murbijanto

Nomor Induk Mahasiswa : C2A009089

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi  
Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten  
Bekasi)**

Dosen Pembimbing : Eisha Lataruva, SE.,MM

Semarang, 1 Juli 2013

Dosen Pembimbing,



(Eisha Lataruva, SE., MM)

NIP. 197305151999032002

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

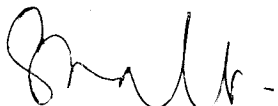
Nama Mahasiswa : Reinhard Efraim Murbijanto  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A009089  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)**


Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 15 Juli 2013

Tim Penguji :

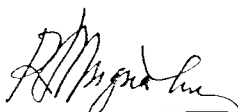
1. Eisha Lataruva, SE.,MM

  
(.....)

2. Dr. Ahyar Yuniawan, SE.,M.Si

  
(.....)

3. Dra. Rini Nugraheni, MM

  
(.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Reinhard Efraim Murbijanto, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik (Studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Juni 2013

Yang Membuat Pernyataan

(Reinhard Efraim Murbijanto)

NIM : C2A009089

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

*“TUHAN, Engkau menyelidiki dan mengenal aku; Engkau mengetahui, kala aku duduk atau berdiri, Engkau mengerti pikiranku dari jauh. Dari belakang dan dari Depan Engkau mengurung aku, dan Engkau menaruh tangan-Mu ke atasku.”*

**( Mazmur 139 : 1 dan 5)**

*“Segala Perkara dapat kutanggung didalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.”(Filipi 4 : 13)*

*“Karena masa depan sungguh ada dan harapanmu tidak akan hilang” (Ayat emas Reinhard E.M)*

### **PERSEMBAHAN :**

*Dengan mengucapkan syukur atas kasih dan kemurahan Tuhan yang begitu besar, saya ingin mempersembahkan skripsi ini kepada papah, mamah, kakak, adik, yang telah membantu dalam doa dan dukungan yang penuh kepada saya, serta untuk almamater yang saya banggakan yaitu Universitas Diponegoro Semarang.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik, dengan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, dalam penelitian ini menitikberatkan pada kenyataan yang terjadi di instansi terkait yaitu, kurangnya kompetensi (Pegawai Teknis) di antara pegawai dengan golongan yang sama dalam melaksanakan pekerjaan utamanya, kurangnya ruang sidang dan penataan ruang yang tidak memadai didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Kondisi yang ada di instansi ini akan membuat kinerja pegawai yang tidak optimal didalam melaksanakan pekerjaannya.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diimplementasikan kepada 41 pegawai fungsional dan struktural Dinas Tenaga Kerja sebagai sampel penelitian. teknik pengujian data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu uji reliabilitas dan uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, Koefisien determinasi serta Uji t dan Uji F.

Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa : variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*This research is aim to analyze the influence of job competency and physical work environment on employee performance in Departement of Labor Bekasi District. This research is using two independent variables which are job competency and physical work environment, and one dependent variable which is employee performance. In relation with employee performance, this research is concerning on the fact that happen in the departement which are lacks of competency (technical employee) between employees with similar class in doing their primary job, lacks of meeting room and insufficient space ordering on doing job assignment. The condition that happen in the department will make unoptimal employee performance in order to do the job.*

*Data in this research is obtained from questionnaire on 41 functional and sturctural employees in Department of Labor as research sample. The testing methods used is quantitative analysis which are realibility test, validity test, classical assumption test, multiple reggression analysis, determinant coefficient, t test and f test.*

*Based on the result of data analysis, the result shows that: job competency have significant and positive influence toward employee performance as well as have the biggest influence toward employee performance. Physical work environment variable have significant and positive influence toward employee performance.*

*Key word: job competency, physical work environment and employee performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala anugerah dan kemurahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)”. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si., Ph.D, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ibu Eisha Lataruva, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan bijaksana memberikan bimbingan serta saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Idris, SE.,M.Si selaku dosen wali yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Segenap Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.



5. Bapak Drs. Deni Hataji selaku Sekertaris Dinas Tenaga Kerja Kabupaten dan Bapak Drs. Supriyanto, Kepala Bidang Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi yang memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Seluruh responden pegawai fungsional dan struktural Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi yang telah membantu mengisi kuesioner.
7. Kedua orang tua tercinta Bapak Hary Murbijanto dan Ibu Duma Silalahi, yang telah banyak membantu penulis menyusun skripsi dan memberikan dukungan penuh kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Diponegoro Semarang. Kakak Teofilus Yesaya Murbijanto dan adek Imanuel Nehemia Murbijanto yang telah menyemangati dalam menyusun skripsi.
8. Teman-teman Manajemen Reguler I angkatan 2009, dan Grup RBC yang telah memberikan kesan dan kenangan manis dan pahit bagi penulis selama masa perkuliahan.
9. Teman-teman bermain badminton dan berenang. Adit, Wisnu, Akbar, Pandu, Rama, Prasetyo, Fahmi, dan Fendy, Erna, Riza, Kiki, Maya, Hety, Intan, Wahyu, Dwi dan lain-lain yang telah mengukir kenangan selama masa perkuliahan khususnya Grup RBC.
10. Teman-Teman Bis B Kuliah Kerja Lapangan Surabaya-Bali Manajemen Reguler 1 angkatan 2009.

11. Teman-teman Kaum Muda Gereja Pantekosta Serikat Indonesia Semarang, Wawan, Riky, Philiip, Gideon, Tomas, Ezra, Jefri dan Om Wenas. Kiranya Tuhan Memberkati.
12. Teman-teman kosan, Reno, Aris, Firdaus, Lukman, yang telah mengukir kenangan tersendiri saat-saat bersama selama dikosan.
13. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas semua bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun orang lain yang membacanya. Amin.

Semarang, Juni 2013

Penulis

Reinhard Efraim Murbijanto

NIM. C2A009089

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN ORISINILITAS SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAKSI .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.4. Sistematika Penulisan .....	9
BAB II TINJAUAN PUSATAKA.....	10
2.1. Kinerja.....	10
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	10
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.1.4. Penilaian Kinerja .....	15

2.2. Kompetensi Kerja .....	18
2.2.1. Pengertian Kompetensi Kerja.....	18
2.2.2. Kategori Kompetensi.....	20
2.2.3. Tipe Kompetensi .....	21
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .....	27
2.3. Lingkungan Kerja .....	30
2.3.1. Pengertian Lingkungan kerja .....	30
2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja.....	32
2.3.3. Faktor-Faktor Lingkungan kerja .....	33
2.4 Hubungan Antar Variabel .....	36
2.4.1. Hubungan Kompetensi Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	36
2.4.2. Hubungan lingkungan kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai .....	39
2.5. Penelitian Terdahulu .....	40
2.6. Kerangka Pemikiran.....	41
2.7. Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	44
3.1.1. Variabel Penelitian .....	44
3.1.2. Definisi Operasional variabel.....	45
3.2. Populasi dan Sampel .....	46
3.2.1. Sampel.....	46
3.3. Jenis Data dan Sumber Data .....	47
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	47

3.5. Metode Analisis Data.....	49
3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	49
3.5.2. Analisis Indeks Jawaban Responden.....	50
3.5.3. Uji Validitas .....	51
3.5.4. Uji Reliabilitas.....	52
3.6. Uji Asumsi Klasik.....	52
3.7. Analisis Regresi Berganda.....	54
3.8. Analisis Koefesien Determinasi.....	55
3.9. Pengujian Hipotesis .....	56
3.9.1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	56
3.9.2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial .....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
4.1 Gambaran Umum Organisasi.....	59
4.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi .....	61
4.2. Susunan Organisasi dan Struktur Organisasi .....	62
4.2.1. Susunan Organisasi .....	62
4.2.2. Struktur Organisasi.....	63
4.3. Gambaran Umum Responden .....	65
4.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
4.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
4.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	67
4.3.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
4.4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel .....	68

4.4.1. Analisis Indeks Variabel Kinerja Pegawai.....	70
4.4.2. Analisis Indeks Variabel Kompetensi Kerja .....	71
4.4.3. Analisis Indeks Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	73
4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	75
4.5.1. Uji Validitas .....	75
4.5.2. Uji Reliabilitas.....	77
4.6. Uji Asumsi Klasik.....	78
4.6.1. Uji Normalitas .....	78
4.6.2. Uji Heteroskedastisitas .....	80
4.6.3. Uji Multikolinearitas .....	81
4.7. Analisis Regresi Berganda .....	82
4.8. Koefisien Determinasi.....	83
4.9. Pengujian Hipotesis .....	84
4.9.1. Uji-F .....	84
4.9.2. Uji-t .....	85
4.10. Interpretasi Hasil.....	86
BAB V PENUTUP.....	89
5.1. Kesimpulan .....	89
5.2. Saran .....	90
5.2.1. Saran Peneliti Yang Akan Datang .....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	92
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	96

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Daftar Relialisasi Pemeriksaan Ketenagakerjaan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1 Rekapitulasi Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja.....	61
Tabel 4.2 Data Responden Menurut Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.3 Data Responden Menurut Usia .....	66
Tabel 4.4 Data Responden Menurut Pendidikan terakhir .....	67
Tabel 4.5 Data Responden Menurut Masa Kerja .....	68
Tabel 4.6 Nilai Indeks Variabel Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 4.7 Nilai Indeks Variabel Kompetensi Kerja .....	72
Tabel 4.8 Nilai Indeks Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieraritas .....	81
Tabel 4.12 Hasil Regresi Berganda.....	82
Tabel 4.13 Hasil Koefesien Determinasi.....	83
Tabel 4.14 Hasil Uji – F .....	84
Tabel 4.15 Hasil Uji – t .....	95

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja .....	64
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas (Grafik Histogram) .....	78
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas ( Normal Probability Plot) .....	79
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	80



## LAMPIRAN – LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A : Kuesioner Penelitian .....	97
Lampiran B : Hasil Kuesioner .....	102
Lampiran C : Frekuensi Hasil Kuesioner .....	104
Lampiran D : Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas .....	110
Lampiran E : Hasil Regresi Berganda.....	115
Lampiran F : Hasil Uji Normalitas .....	117
Lampiran G : Hasil Uji Heterokedastisitas .....	119
Lampiran H : Surat Ijin Penelitian	
Lampiran I : Surat Ijin Penelitan dari Kesatuan Bangsa dan Politik	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dari pemerintah semakin meningkat. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah (Rofiatun & Masluri, 2011). Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi (Achmad, 2009).

Dalam rangka otonomi daerah diperlukan aparatur yang berkualitas, terampil dalam rangka melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, dan pelayanan kepada masyarakat yang memuaskan. Berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah khususnya pelayanan kepada masyarakat senantiasa membawa konsekuensi dalam perangkat sumber daya aparatur yang mempunyai

kemampuan, keterampilan, sikap, dan perilaku positif serta mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu.

Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada (Moenir, 1983). Menurut Achmad (2009), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik.

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai,

ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Undang-undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompetensi di bidangnya. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (Linawati & Suhaji, 2012). Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin optimal.

Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja lingkungan kerja fisik. Menurut Doelhadi (2009, dalam

Hardino Febriansyah, 2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dalam hal ini adalah suatu lingkungan fisik dimana para pegawai tersebut bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik, pegawai akan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan besar untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan di dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan sasaran instansi atau organisasi (Siagian, 2002). Dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dituntut adanya kemampuan dan kemahiran *manajerial* yang dapat mengarahkan seluruh sumberdaya kepada pencapaian tugas pokok dan sasaran organisasi. Disamping itu dituntut pula pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi merupakan suatu Instansi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam aktifitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya aparatur untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional.

Usaha untuk meningkatkan kesadaran masyarakat, tenaga kerja, dan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maka diperlukan pegawai yang mempunyai kompetensi teknis yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional sehingga kinerja pegawai dapat optimal sesuai tujuan organisasi. Untuk itu kinerja pegawai diukur dengan tingkat penyelesaian tugas kerja.

Namun dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi masih terdapat permasalahan yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Menurunnya kinerja pegawai diindikasikan dengan tidak optimalnya pencapaian realisasi pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan dan tingginya temuan pelanggaran norma kerja. Dari hasil pemeriksaan ke perusahaan yang ditunjukkan dengan data berikut :

**Tabel 1.1**

**Data Realisasi Pemeriksaan Ketenagakerjaan Tahun 2011 dan 2012**

Tahun	Jumlah Perusahaan	Pemeriksaan Pegawai Pengawas	Temuan Pelanggaran Norma Kerja di Perusahaan	Belum Terperiksa Pegawai Pengawas	Persentase Terperiksa Pegawai Pengawas
2011	2472	1092	859	1380	44
2012	2472	1178	1378	1294	47,65
			Rata-rata		45,9

Sumber: Profil Ketenagakerjaan DISNAKER Kabupaten Bekasi, (Data sekunder yang diolah tahun 2013).

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa didalam pelaksanaan tugas pemeriksaan ketenagakerjaan belum seluruhnya perusahaan diperiksa oleh pegawai pengawas. Data membuktikan bahwa pada tahun 2011 perusahaan yang

terperiksa oleh pegawai sebanyak 44%, pada tahun 2012 jumlah perusahaan yang diperiksa oleh pegawai 47,65%. Hal tersebut memberikan suatu gambaran bahwa kinerja pegawai belum optimal. Indikasi tersebut terletak pada kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki pegawai dan kurangnya ruang sidang ketenagakerjaan.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai tentunya harus segera dibenahi agar dapat segera tercapainya standar pelayanan minimal sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat Kabupaten Bekasi secara lebih profesional.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Didik Hadiyatno (2011) dan Untung Sriwidodo (2010), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Anak Agung Ngurah Bagus & I Wayan Mudiarta (2012), Linawati & Suhaji (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sartika Hayulinanda (2012), Eka Idham Iip K Lewa & Subowo (2005) hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Danu Adi Wuryanto (2012)

variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Uraian latar belakang masalah diatas menunjukkan bahwa dalam kegiatan pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan ke perusahaan masih sebagian besar perusahaan terdapat melanggar undang-undang norma kerja dan belum seluruhnya perusahaan diperiksa oleh pegawai. Hal ini menunjukkan dalam melaksanakan tugasnya kinerja pegawai menurun atau tidak optimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa indikasi permasalahan dilapangan terletak pada kurangnya kompetensi kerja pegawai yang berkompentensi di bidang kerjanya, jumlah pegawai fungsional tidak sebanding dengan jumlah perusahaan, serta penataan ruang kerja yang tidak mendukung dan jumlah ruangan kerja yang tidak sebanding dengan kebutuhan kerja. Dari masalah yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan kedalam pertanyaan peneliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi.



2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut

:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel - variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Gibson (dikutip oleh Achmad Amins, 2009) dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hal yang sama dinyatakan oleh Rivai dan Basri (dikutip oleh Achmad Amins, 2009) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan Harsey dan Blanchard (dikutip oleh Achmad Amins, 2009) menyatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Wibowo (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009)

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Gomes (2003) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Achamd Amins (2009) mengatakan kinerja pada dasarnya ditentukan tiga hal, yaitu : 1). Kompetensi, 2). Keinginan, 3). Lingkungan Kerja. Dengan kata lain dapat dinyatakan kinerja merupakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Pemaknaan kinerja mengarah pada tiga fokus yaitu 1) *Individual centered*, pemaknaan kinerja yang mengarah pada kualitas personal pegawai, 2) *Job centered* adalah pemaknaan kinerja yang mengarah pada unjuk kerja dalam bidang atau tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai, dan 3) *Objective centered*, pemaknaan kinerja yang mengarah pada hasil kerja atau prestasi kerja, Ruky (2007, dikutip oleh Ahcmad Amins, 2009).

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2005, dalam Rokhamaloka Habsoro, 2011) :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Menurut Gomes (2003, dalam Hardino Febriansyah, 2012) secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu: faktor individu dan situasi kerja. Ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari:
  - a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik
  - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
  - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
  - a. Sumber daya

b. Kepemimpinan

c. Imbalan

d. Struktur

e. Desain pekerjaan.

3. Variabel psikologis, terdiri dari:

a. Persepsi

b. Sikap

c. Kepribadian

d. Belajar

e. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2001) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lain sebagainya.
2. Variabel situasional:
  - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Gomes (2003) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

#### 1. Faktor Kemampuan

- a. Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
- b. Keterampilan: kecakapan dan kepribadian.

#### 2. Faktor Motivasi

- a. Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
- b. Serikat kerja kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egoistik.
- c. Kondisi fisik lingkungan kerja.

Kinerja seseorang akan baik apabila, (Prawirosentono,1999) :

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi
- b. Kesiediaan untuk bekerja
- c. Lingkungan kerja yang mendukung
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan

### **2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Adapun indikator kinerja pegawai sesuai dengan (Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, 2012) dan (BKN, 2012) adalah :

1. Kualitas Kerja : Pemahaman terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan
2. Kemampuan Kerja : kemampaun mengerjakan tugas utama
3. Kuantitas Kerja : jumlah pelaksanaan kegiatan dalam bulanan dan pertahun
4. Ketepatan Waktu : menyelesaikan tugas tepat waktu

#### **2.1.4 Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja merupakan proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas, (Mangkuprawira, 2001).

Menurut Dessler (2006, dalam Lucky Wulan, 2011) penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan.

Manfaat Penilaian Kinerja Mangkuprawira (2001) mengatakan bahwa Penilaian Kinerja pegawai memiliki manfaat ditinjau dari beragam preseptif pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :



1. Perbaikan Kinerja

Umpan balik bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

3. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.

4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya mampu mengembangkan diri.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6. Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7. Ketidakkuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal.

#### 8. Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

Menurut Moeheriono (2009) ada lima faktor dalam penilaian kinerja :

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama pegawai maupun kepada pihak luar.
3. Kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja pegawai dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai diperlukan langkah-langkah, berikut langkah-langkah penilaian kinerja ( Dessler, 2006) :

1. Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan.
2. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.

3. Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

## **2.2 Kompetensi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kompetensi**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang “Diklat Jabatan PNS” menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

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, (Wibowo, 2007). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Dessler (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Watson Wyatt (dalam Noor Fuad, 2009), mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*). Keterampilan, pengetahuan, dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan, manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c. Konsep diri sendiri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetuhan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetuhan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

### 2.2.2 Kategori Kompetensi

Michael Zwell (dikutip oleh Wibiwo, 2007) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari :

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, inovasi dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi : integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi

*manajerial* berupa : memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional.

Wibowo (2007) mengatakan strata kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya dapat dibagi menjadi *core competencies*, *managerial competencies*, dan *functional competencies*.

1. *Core competencies* merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi.
2. *Managerial competencies* merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu.
3. *Functional competencies* merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya dihubungkan dengan keterampilan profesional atau teknis. Merupakan kemampuan berdasar profesi dibidang teknis tertentu.

### **2.2.3 Tipe Kompetensi**

Menurut Moehariono (2009) mengatakan tipe kompetensi dapat dibagi menjadi dua tipe kompetensi yaitu sebagai berikut :

## 1. Kompetensi Individu

Dalam kompetensi individu ini dapat dikategorikan atau dikelompokkan menjadi dua, terdiri atas (1) *threshold competence* atau dapat disebut kompetensi minimum, yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan membaca dan menulis. Contohnya jika seseorang menjadi manajer keuangan, minimal harus mempunyai pengetahuan dan keahlian khusus akuntansi atau keuangan. Dan (2) *differentiating competence*, yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang diperhatikan adalah pada tujuan melebihi apa yang ditargetkan oleh organisasi dalam standar kerja. Akan tetapi, justru kompetensi dari pengetahuan dan keterampilan atau keahlian lebih mudah untuk dikembangkan apabila akan menambah atau meningkatkan kompetensi tersebut yaitu dengan cara menambah program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang masih dianggap kurang kompetensinya.

Secara rinci, ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut :

1. *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.

3. *Contingency management skill*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skill*, yaitu keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skill*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Tingkatan atau level kompetensi individu seseorang dapat dibedakan tergantung pada pekerjaan atau jabatannya pada tempat ia bekerja. Level kompetensinya dapat dibedakan menjadi beberapa tiga level.

1. Level 1 : level yang menunjukkan seseorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi tetapi masih dibawah pengawasan dan pembinaan atasan langsung.
2. Level 2 : level yang menunjukkan seseorang karyawan mampu melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi dengan secara mandiri tanpa pengawasan dan pembinaan atasan langsung.
3. Level 3 : level yang menunjukkan seseorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi dengan secara mandiri, tanpa pengawasan dan pembinaan atasan langsung serta mampu menganalisa masalah pekerjaan, mampu memecahkan masalah tersebut, mampu



memberikan masukan dan ide kepada atasan, dan mampu melakukan koordinasi dengan bagian lain.

## 2. Kompetensi Jabatan

Moehiono (2009) Seseorang agar mendapat kinerja tinggi secara maksimal seharusnya kompetensi individu yang dimiliki harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadi kecocokan dengan kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan standar kompetensi pada kompetensi jabatan, tercakup dua komponen yang mendasar, yaitu kompetensi utama dan kompetensi pendukung yang rinciannya adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi utama, merupakan kompetensi yang harus dimiliki seseorang berkaitan dengan suatu jabatan atau tugas pekerjaan pada lingkup tertentu. Seperti : Akuntabilitas, organisasi pembelajar, dan menentukan masalah dan memecahkannya.
2. Kompetensi pendukung, adalah kompetensi yang diperlukan untuk membantu atau mendukung terwujudnya pelaksanaan jabatan tertentu, yang terdiri atas berikut : komunikasi, dan teknologi informasi.

Sedangkan rincian kompetensi jabatan pada organisasi publik atau instansi pemerintah bagi pegawai negeri sipil terdiri atas masing-masing kompetensi dasar dan kompetensi bidang berdasarkan Surat Keputusan dan Kompetensi Bidang berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.46a Tahun 2003 adalah sebagai berikut :

## 1. Kompetensi Dasar

- a) Integritas, yaitu bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik profesi.
- b) Kepemimpinan, yaitu tindakan membujuk, meyakinkan dan memengaruhi atau memberi kesan orang lain agar mereka mengikuti dan mendukung rencana organisasi.
- c) Perencanaan dan pengorganisasian, yaitu menyusun rencana kerja dan melakukan tindakan-tindakan tertentu untuk unit kerjanya dan unit kerja lainnya demi kelancaran pelaksanaan tugas.
- d) Kerjasama, yaitu dorongan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dan menjadi bagian dari suatu kelompok dalam melaksanakan tugas.
- e) Fleksibilitas, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam situasi dan kondisi yang berbeda dengan berbagai individu atau unit kerja lain, menyesuaikan diri dan menghargai pendapat yang berbeda.

## 2. Kompetensi Bidang

Moehariono (2009), kompetensi bidang adalah kompetensi yang tersedia sesuai dengan bidang pekerjaan dan tugas serta tanggung jawabnya. Pada setiap instansi pemerintah untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan jabatan selalu pada masing-masing jabatan atau standar jabatan.

Ada beberapa tipe dimensi yang seringkali terjadi dan dipergunakan dalam kompetensi jabatan, antara lain sebagai berikut :

1. Intensitas atau derajat penyelesaian kegiatan. Dimensi ini merupakan skala utama dari kompetensi yang menggambarkan intensitas yang dimaksud kompetensi tersebut dan selesainya tindakan untuk merealisasikan.
2. Besarnya dampak. Pada dimensi ini menggambarkan jumlah dan posisi seseorang yang terkena pengaruh dampak atau sejauh mana orang tersebut dapat dipengaruhi. Dimensi ini juga menunjukkan ruang lingkup masalah yang terlibat, seberapa besar lingkup kerja dan level organisasi berpengaruh terhadap dimensi ini dan akan lebih berguna lagi jika membandingkan pekerjaan dengan pekerjaan lainnya dari pada membandingkan individu dalam pekerjaan yang sama.
3. Kompleksitas. Dimensi kompleksitas merupakan skala utama dari beberapa kompetensi, terutama untuk kompetensi pemikiran.
4. Besarnya usaha. Dimensi ini menyatakan besarnya usaha tambahan atau waktu ekstra yang harus diberikan dalam kaitannya dengan dimensi kompetensi pertama.
5. Dimensi unik. Beberapa kompetensi memiliki dimensi khusus yang unik yang tidak tercakup dalam keempat dimensi kompetensi yang telah disebutkan sehingga dimensi ini terpisah digunakan tersendiri.

Adapun indikator Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi menurut Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI, 2006) yaitu :

1. Kompetensi Teknis yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.

2. Kompetensi Manajerial yaitu kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan (membuat rencana kerja), pengorganisasian (membentuk *tim work*), pengendalian (hasil pelaksanaan kegiatan seperti nota hasil pemeriksaan, anjuran, hasil survai kebutuhan lowongan kerja, hasil survai kebutuhan pelatihan kerja) dan evaluasi kinerja unit organisasi (berupa panggilan dinas dalam rangka pembinaan).
3. Kemampuan Sosial adalah kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Seperti lingkungan eksternal yaitu melaksanakan pola kemitraan (dengan Apindo, serikat-serikat pekerja yang ada dan PT. Jamsostek selaku badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja, lembaga-lembaga pelatihan kerja).

#### **2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi**

Michael Zwell (dikutip oleh Wibowo, 2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun 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

Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. 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.

## 4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian 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

Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan pekerja mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan banyak diantaranya dianggap tabu dalam lingkungan kerja.

#### 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan 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 :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi misi dan visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.

- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpian secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Davis (1993), menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pegawai yang ada didalamnya. Menurut Alex S. Nitisemito (1998) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Kartono (1999) mengemukakan bahwa lingkungan kerja menyangkut kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi. Kondisi-kondisi materiil menyangkut keadaan di dalam ruang kerja. Sedangkan kondisi psikologis menyangkut hubungan antara pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau organisasi dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya. Ahyari (1994) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang

meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

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. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya, dan terdiri dari lingkungan 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. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pemimpin, organisasi karyawan (koperasi) dan pelayanan kepada masyarakat.



### 2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Bambang Kussriyanto (1991, dikutip oleh Eka dan Subowo, 2005) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Menurut Husnan (2008) untuk mendapatkan suasana kerja yang baik perlu memperhatikan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja fisik, yaitu pengelolaan gedung atau pengaturan ruang kerja, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, perlengkapan kerja atau fasilitas kerja dan kebersihan.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

pemimpin, hubungan dengan sesama rekan kerja dan pelayanan kepada masyarakat (Sutrisno, 2009).

### **2.3.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perlengkapan kantor, dan tata ruang kantor merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor pada umumnya. Lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari yang menyenangkan, enak dan nyaman akan membuat pegawai betah tinggal dikantor, sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang baik.

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Frasser (dalam Hardino Febriansyah, 2012) adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu dari molekul (faktor-faktor fisik) yang ada di sekitar pekerja yang dianggap perlu dan dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan kerja. Lingkungan fisik, meliputi :

a) Fasilitas kerja

Menurut Husnan (2008) Fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja sangat menunjang kegiatan/proses penyelesaian pekerjaan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai”. Alat dan bahan yang tersedia merupakan komponen yang sangat menunjang dalam aktivitas pekerjaan. Peralatan kerja

(fasilitas) yang masih layak pakai, misalnya: kendaraan operasional, komputer yang akan memudahkan pekerjaan pegawai, dan ruang sidang.

b) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara dalam ruangan kerja sangat diperlukan. Sirkulasi udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai, dan sebaliknya, jika sirkulasi udara tidak lancar, terutama jika ruangan penuh dengan pegawai, maka pegawai akan merasakan pengap dan sesak. Akibatnya akan sangat mempengaruhi pekerjaan pegawai.

c) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas, pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Penerangan dalam bekerja tidak hanya bersumber pada penerangan listrik, tetapi penerangan sinar matahari juga sangat diperlukan.

d) Tingkat kebisingan

Kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan, akibatnya akan menimbulkan kerugian.

e) Pewarnaan dinding

Pewarnaan berhubungan dengan kejiwaan seseorang. Warna dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas termasuk pewarnaan mesin-

mesin, pewarnaan peralatan, pewarnaan seragam, juga perlu mendapat perhatian.

f) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang, sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih berdisiplin. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat pegawai bekerja, tetapi jauh lebih luas, misalnya: kebersihan kamar mandi, konstruksi gedung yang memudahkan untuk membersihkannya (seperti: lantai keramik).

g) Tata ruang kerja

Tata ruang kerja merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang tersebut. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja, antara lain: perlu memperhatikan jarak terpendek (efisiensi), perlu memperhatikan rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian tugas, menggunakan sepenuhnya ruangan yang ada dan dapat diubah atau disusun kembali.

Adapun indikator Lingkungan Kerja fisik menurut Frasser (dalam Hardino Febriansyah, 2012) :

1. Fasilitas kerja
2. Tata ruang
3. Sirkulasi Udara atau Ventilasi Udara

## **2.4 Hubungan Antar Variabel**

### **2.4.1 Hubungan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Spencer (1993) hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Untung Sriwidodo (2010) mengatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik. Palan (2007) mengatakan bahwa yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi pegawai agar berprestasi dan sukses. Sekarang

organisasi-organisasi melakukan upaya besar-besaran agar berkinerja unggul, yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten.

Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja pegawai seperti profesional dan fungsional. Instansi pemerintah akan memberikan kenaikan pangkat jabatan lebih tinggi bila memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan sesuai tugas utama. Karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja. kompetensi yang terdiri atas kemampuan teknis, keterampilan dalam menganalisa dan mengambil keputusan kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja mandiri dan kelompok sampai pada aspek kepemimpinan dan *menejerial*, maka melalui suatu kompetensi tertentu seorang karyawan akan bekerja semakin baik dan berkualitas.

Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolok ukur penilaian kinerja. Sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah, pegawai dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan kinerjanya. Upaya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh tiap organisasi memiliki perspektif yang berbeda. Upaya tersebut berupa perbaikan kualitas sumber daya yang ada di

dalamnya misalnya menetapkan kompetensi setiap staf, menyeimbangkan jumlah kerja dengan beban kerja, pemenuhan sarana lingkungan kerja fisik, dan memberi perhatian kepada seluruh staf serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Untung Sriwidodo (2010) dengan variabel independen kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan dan variabel dependent kinerja pegawai, hasil menunjukkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan hal ini berarti kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang diisyaratkan oleh bidang pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Syarah Pulungan (2012), hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Ini memberi arti bahwa semakin baik kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Kompetensi berpengaruh lebih dominan daripada disiplin kerja pegawai di Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Dari uraian diatas dapat dirumuskan :

$H_1$  : Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### **2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Hari Purnomo (2000, dikutip oleh Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo, 2005) untuk mendapatkan suasana kerja yang baik, perlu memperhatikan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja fisik, yaitu kondisi ruang kerja, fasilitas peralatan, dan pencahayaan. Sihombing (2004) menyatakan bahwa didalam meningkatkan semangat kerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan tempat kerja yang harus mendukung seperti kualitas lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Lingkungan kerja dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Bila pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kinerjanya pun akan meningkat, sehingga pegawai dapat lebih semangat bekerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Gibson (1997) harapannya bahwa setiap perusahaan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan yang bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa bekerja pada tingkat optimal, sehingga meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat,



Cirebon, dengan menggunakan variabel penelitian kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta menggunakan analisis regresi berganda diperoleh hasil kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian yang dilakukan oleh Sartika Hayulinanda (2012) analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja.

Dengan uraian diatas dapat dirumuskan :

H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

### **Penelitian Terdahulu**

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Siti Syarah Pulungan (2012)	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan	X <sub>1</sub> : Kompetensi X <sub>2</sub> :Disiplin Kerja Y:Kinerja Pegawai	Analisis regresi Linier Berganda	Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
Retna Suliati (2012)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.	X <sub>1</sub> : Kompetensi, X <sub>2</sub> : Motivasi, X <sub>3</sub> : Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Analisis regresi Linier Berganda	Variabel Kompetensi, motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	CPI.	Pegawai		
Sartika Hayulinanda Halim (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar	$X_1$ : Motivasi kerja $X_2$ : Lingkungan Kerja fisik Y: Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Untung Sriwidodo (2010)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan	$X_1$ : Kompetensi $X_2$ : Komunikasi $X_3$ : Kesejahteraan Y : Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Seluruh Variabel Independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

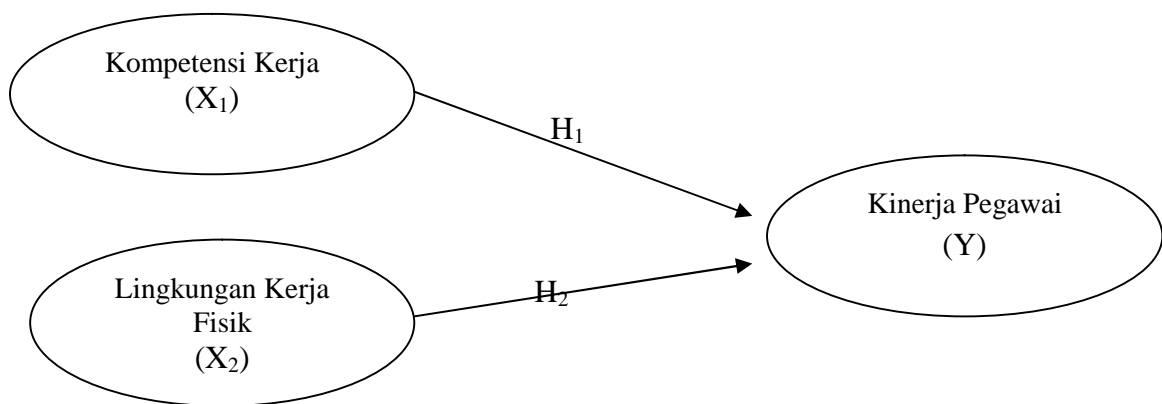
Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi atau instansi pemerintah harus memperhatikan tingkat kompetensi khusus yang dimiliki oleh para pegawainya. Di dalam instansi pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi diperlukan adanya pegawai yang berkompentensi khusus untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dibidang ketenagakerjaan yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, sebab ini menyangkut tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Pengaturan lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai akan membuat para pegawai merasa bersemangat, nyaman, tenang dan betah, dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga kinerja mereka dapat meningkat sesuai tujuan organisasi.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran, kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang

diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2003). Sebuah model yang baik dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, yakni variabel independen dan variabel dependen (Ferdinand, 2006). Berikut kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini :

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



Sumber : konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini 2013.

Kerangka Pemikiran yang disajikan diatas menjelaskan bahwa Kompetensi Kerja (X<sub>1</sub>), dan Lingkungan kerja Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.**

**H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya (Ferdinand, 2006). Untuk itu dalam proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian. Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan (Ferdinand, 2006). Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan metode penelitian dalam penulisan skripsi ini.

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah ubahan yang memiliki variasi nilai (Ferdinand, 2006). Uban disini ialah konsep abstrak yang telah diubah dengan menyebutkan dimensi tertentu yang dapat diukur. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel Terikat ( Dependent Variabel )

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi varibel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

## 2. Variabel Bebas ( Independent Variabel )

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif atau negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ialah kompetensi kerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ).

### 3.1.2 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1**

#### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompetensi Kerja ( $X_1$ )	Kompetensi kerja 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. ( Wibowo, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi Teknis : kemampuan mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi, keterampilan memecahkan masalah pekerjaan.</li> <li>2. Kompetensi Manajerial : kemampuan menerapkan konsep rencana kerja, bekerja dengan tim kerja, mengevaluasi hasil kerja.</li> <li>3. Kompetensi Sosial : kemampuan melakukan komunikasi sosial dengan mitra kerja organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok. (SANKRI, 2006)</li> </ol>
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Nitisemito, 1998).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas Kerja</li> <li>2. Tata ruang kantor</li> <li>3. Sirkulasi Udara Frasser, (1983, dalam Hardino Febriansyah, 2012).</li> </ol>
Kinerja Pegawai (Y)	hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati. (Gomes, 2003)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja : Pemahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan.</li> <li>2. Kemampuan kerja : pengetahuan terhadap pekerjaan utama.</li> <li>3. Kuantitas Kerja : menentukan hasil jumlah pelaksanaan kegiatan.</li> <li>4. Kerjasama : kemampuan melaksanakan tugas bersama-sama (Tim Kerja),</li> </ol>

		kerjasama dengan mitra kerja. 5. Ketepatan Waktu : kemampuan melaksanakan tugas tepat waktu. (Disnaker, 2013), (BKN, 2012)
--	--	---

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dengan jumlah sebanyak 97 Pegawai.

#### 3.2.1 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Sampel yang diambil dari populasi harus dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah salah satu teknik dari *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi (Sugiyono, 2007). Jenis sampel ini adalah *Judgment sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian : a). Pegawai Tetap dengan pendidikan minimal SLTA, b). Pegawai Jabatan Fungsional dan Struktural yang memiliki sertifikasi kompetensi. Jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 41 orang. Penentuan sampel ini telah memenuhi pendapat pakar statistik Roscoe (dalam Sugiyono, 2007) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak di gunakan dalam melakukan penelitian adalah 30-500.

### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis :

#### **1. Data Primer**

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2007). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarakan kepada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada diluar responden (Sekaran, 2006). Data sekunder dalam penelitian ini :

- a. Melalui pustaka teori, yakni dari buku-buku yang ada kaitannya dengan variabel penelitian, dan masalah yang diteliti.
- b. Melalui pustaka hasil penemuan, yaitu dari skripsi, tesis, artikel jurnal-jurnal, internet, publikasi pemerintah daerah, serta dokumentasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi : seperti Profil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, rekapitulasi hasil kerja bidang kerja, struktur organisasi, jumlah kekuatan pegawai.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian untuk mengumpulkan data yaitu :



1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung secara sistematis mengenai apa yang sebenarnya terjadi di lapangan.

2. Kuesioner

Kuesioner (angket) ialah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui bertatap muka (Ferdinand, 2006).

3. Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku yang relevan dan sumber-sumber lain yang membahas masalah dalam penelitian ini.

4. Wawancara

Mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian.

Metode pengolahan data yaitu sebagai berikut :

1. Pengeditan

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

2. Pemberian Kode

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

### 3. Proses Pemberian Skor

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Untuk angket Kompetensi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai skor yang diberikan adalah sebagai berikut :

- 1) Sangat Setuju = 5
- 2) Setuju = 4
- 3) Kurang Setuju = 3
- 4) Tidak Setuju = 2
- 5) Sangat Tidak Setuju = 1

## **3.5 Metode Analisis Data**

### **3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data penelitian. Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Statistik deskriptif umumnya digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden (Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999).

### 3.5.2 Analisis Indeks Jawaban Responden

Analisis indeks jawaban dari masing-masing variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini, terutama mengenai variabel penelitian yang diteliti (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks yang menggambarkan responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik scoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut:

$$\text{Nilai indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana:

- F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.
- F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.
- F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.
- F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.
- F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

Oleh karena itu, angka jawaban responden tidak dimulai dari nol tetapi dimulai dari angka 1 untuk minimal dan untuk maksimalnya adalah 5, maka

perhitungan angka indeks jawaban akan berawal dari angka 10 hingga 51 dengan rentang sebesar 41, tanpa angka nol. Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), maka rentang 41 dibagi tiga akan menghasilkan rentang sebesar 13,67. Rentang sebesar 13,67 tersebut digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

10,0 - 23,7 = Rendah

23,8 - 37,4 = Sedang

47,3 - 51 = Tinggi

### 3.5.3 Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali (2006) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah / valid tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan  $r$  tabel ( $df = n-k$ ). Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dinyatakan valid, dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* antara skor item dengan skor total.

### 3.5.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2006). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2006).

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2006). Pada grafik normal plot, dengan asumsi :

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Imam Ghozali (2006) uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Refleksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID (Singgih Santoso, 2002). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskidastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya Heteroskedastisitas pada suatu model dapat di lihat dari gambar scatterplot :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur ( Bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskidastisitas.

**c. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Deteksi multikolonieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *Cut Off* yang umum dipakai adalah nilai  $tolerance < 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir (Imam Ghozali, 2006). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *TOLERANCE* lebih dari 0,1 maka diindikasikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas (Singgih Santoso, 2002). Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independent. Jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.

### **3.7 Analisis Regresi Berganda**

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau

variabel independen (Nugroho, 2005). Analisis regresi liner berganda (Sugiyono, 2007) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

Keterangan:

$X_1$  = kompetensi kerja

$X_2$  = lingkungan kerja fisik

$Y$  = kinerja pegawai

$a$  = nilai  $Y$  jika  $X=0$  (nilai konstanta)

$b$  = angka arah atau koefisien regresi

= kesalahan baku estimasi regresi

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan output program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada tabel *coefficients*.

### 3.8 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2007), koefisien determinasi merupakan pengkuadratan dari nilai korelasi ( $r^2$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependenyang dinyatakan dalam persentase. Rumus yang digunakan adalah:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$K_d$  = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi dikuadratkan



Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2006).

### **3.9 Pengujian Hipotesis**

#### **3.9.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

Pengujian secara simultan dilakukan dengan Uji - F yang membandingkan antara variasi variabel dependen yang dijelaskan didalam model dengan variasi yang dijelaskan oleh variabel diluar model. Mudrajad Kuncoro (2001) mengatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria uji statistik F adalah bila nilai- $F > 4$ , maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Mudrajad Kuncoro, 2001). Perhitungan data menggunakan program SPSS. Menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ). Dengan Pengujian Hipotesis :

1.  $H_0 : S = 0$  : Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.  
 $H_1 : S \neq 0$  : Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ),

Kekeliruan ( ) adalah peluang menolak  $H_0$  yang seharusnya diterima, atau disebut juga dengan taraf signifikansi. Tingkat signifikansi yang diambil untuk penelitian ini adalah 5%.

3. Menentukan kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$ , yakni dengan melihat nilai signifikan :
  - a) Jika probabilitas sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.
  - b) Jika probabilitas sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.

### **3.9.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Uji hipotesis dilakukan dengan uji statistik t yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis Nol

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara signifikan terdapat hubungan dengan variabel tidak bebas dilakukan uji t-statistik dengan melakukan hipotesis sebagai berikut:

- a. Kompetensi Kerja

$H_0 : S = 0$  : kompetensi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : S > 0$  : kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Lingkungan Kerja Fisik

$H_0 : S = 0$  : lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : S > 0$  : lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Kekeliruan ( ) adalah peluang menolak  $H_0$  yang seharusnya diterima, atau disebut juga dengan taraf signifikansi. Tingkat signifikansi yang diambil untuk penelitian ini adalah 5% (0,05).

## 3. Jika probabilitas $sig > 0,05$ maka $H_0$ diterima dan $H_1$ ditolak.

Jika probabilitas  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Uji signifikan parameter individual (uji statistik t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat *p-value* dari masing-masing variabel. Apabila *p-value*  $< 5\%$  maka hipotesis diterima dan apabila *p-value*  $> 5\%$  maka hipotesis ditolak.