

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi/instansi memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang penting untuk menggerakkan faktor lainnya adalah sumber daya manusia, terlebih pada organisasi/instansi yang berorientasi pelayanan, seperti instansi pemerintahan. Oleh karena itu, organisasi/instansi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan SDM sendiri adalah untuk mendapatkan pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan dapat meningkatkan efektifitas organisasi/instansi dalam rangka mencapai tujuan. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi/instansi tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi/instansi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Untuk upaya peningkatan kualitas pegawai salah satunya adalah dengan meningkatkan kemampuan pegawai dan memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Salah satu organisasi/instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan masyarakat adalah Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2020 tertulis bahwa: “Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan kebakaran”. Tugas dan tanggung jawab utama Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah untuk mengambil tindakan yang diperlukan, baik dalam upaya pencegahan, inspeksi proteksi kebakaran, pemberdayaan masyarakat, penyelamatan maupun penanggulangan bencana kebakaran.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Medan Nomor 29 Tahun 2018 pasal 1 ayat (7) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Medan, tertulis bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi”. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, penilaian prestasi kerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Kriteria penilaian kinerja dan ketentuan predikat poinnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran**

No	Kriteria	Nilai Maksimal	Ketentuan Predikat
SKP			91 = Sangat Baik 76 – 90 = Baik 61 – 75 = Cukup 51 – 60 = Kurang <50 = Buruk
1	Kualitas	100	
2	Kuantitas	100	
3	Waktu	100	
4	Biaya	100	
Perilaku Kerja			
5	Orientasi pelayanan	100	
6	Integritas	100	
7	Komitmen	100	
8	Disiplin	100	
9	Kerja sama	100	
10	Kepemimpinan	100	

Tabel 1.3. diatas menunjukkan kriteria penilaian kinerja, yang berisi unsur yang dinilai beserta nilai maksimal pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan dengan nilai masing-masing unsur penilaian yang telah ditetapkan oleh peraturan walikota. Dengan adanya penilaian kinerja, pegawai dapat melihat hasil kerja yang telah dilakukan, kekurangan yang masih harus diperbaiki, serta evaluasi apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja

pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kualitas pelayanan sehingga instansi dapat memberikan yang terbaik bagi masyarakat.

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Tahun 2020-2022**

No	Kriteria	Rentang Poin	Jumlah Pegawai					
			SKP			Perilaku Kerja		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Sangat Baik	>91	17	15	20	15	20	28
2	Baik	76 – 90	55	52	50	53	59	55
3	Cukup	61 – 75	68	75	67	75	65	62
4	Kurang	51 – 60	7	5	10	4	3	2
5	Buruk	<50	0	0	0	0	0	0
Total Pegawai			147	147	147	147	147	147

Sumber: DP2K Kota Medan (Diolah oleh peneliti, 2023)

Tabel 1.2 menunjukkan penilaian kinerja pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan pada tahun 2020-2022. Berikut ini nilai kinerja pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan pada tahun 2020-2022 yaitu kinerja pegawai yang berfluktuasi selama 3 tahun terakhir. Berdasarkan penilaian SKP jumlah pegawai yang mendapat penilaian 91-100 mengalami penurunan dari 17 orang pada tahun 2020 menjadi 15 orang pada tahun 2021, namun mengalami peningkatan dari 15 orang menjadi 20 orang pegawai. Jumlah pegawai yang mencapai nilai 76-90, menurun dari 55 orang di tahun 2020 menjadi 52 orang pada tahun 2021 dan menurun kembali pada tahun 2022 menjadi 50 orang pegawai. . Jumlah pegawai yang mencapai nilai 61 – 75 mengalami peningkatan dari 68 orang pada tahun 2020 menjadi 75 orang di tahun 2021, dan menurun dari 75 orang menjadi 67 orang pegawai pada tahun 2022. . Jumlah pegawai yang mencapai nilai 51 – 60 mengalami penurunan dari 7 orang pada tahun 2020 menjadi 5 orang di tahun 2021, dan meningkat dari 5 orang menjadi 10 orang pegawai pada tahun 2022.

Berdasarkan penilaian perilaku kerja, jumlah pegawai yang mencapai nilai 91-100 pada tahun 2021 mengalami peningkatan dari 15 orang ditahun 2020 menjadi 20 orang dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2022 dari 20 orang menjadi 28 orang pegawai. Untuk jumlah pegawai yang mencapai nilai 76-90 pada tahun 2021 meningkat dari 53 orang menjadi 59 orang pegawai, namun mengalami penurunan menjadi 55 orang pegawai pada tahun 2022. Jumlah pegawai yang mencapai nilai 61 – 75 mengalami penurunan dari 75 orang pada tahun 2020 menjadi 65 orang di tahun 2021, dan meningkat dari 65 orang menjadi 67 orang pegawai pada tahun 2022. Jumlah pegawai yang mencapai nilai 51 – 60 mengalami penurunan dari 4 orang pada tahun 2020 menjadi 3 orang di tahun 2021, dan menurun kembali dari 3 orang menjadi 2 orang pegawai pada tahun 2022. Sedangkan untuk nilai > 50 tidak ada sama sekali, baik dari penilaian berdasarkan SKP maupun perilaku kerja.

Berdasarkan dari data Tabel 1.2, nilai kinerja pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan pada tahun 2020-2022 yaitu, terlihat bahwa kinerja pegawai setiap tahunnya didominasi dengan peringkat “Cukup”. Hal ini dapat mempengaruhi kenaikan dan penurunan jabatan, mutasi, pemberhentian dari jabatan serta penghargaan dan saksi yang akan diterima oleh setiap pegawai. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, adapun karyawan yang mengalami penurunan kinerja disebabkan oleh beberapa hal, seperti rasa kurang nyaman pada lingkungan kerjanya yang kurang kondusif sehingga pegawai tidak fokus dan mengurangi semangat dalam bekerja dan kurangnya kemampuan serta pengalaman sehingga pegawai menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya.

Menurut Dessler (2015:284) mengatakan bahwa: “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan

dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari pegawainya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan pegawai. Kualitas pegawai yang terus meningkat merupakan aspek penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh instansi sehubungan dengan keinginan instansi tersebut agar tidak mengalami kemunduran. Oleh karena itu, dalam proses perekrutan pegawai baru harus memilih tenaga kerja dengan kualitas yang memadai, di samping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama.

Pelatihan juga dilakukan untuk memberikan informasi tentang dasar-dasar tugas serta tanggung jawab mereka sebagai aparatur pemadam kebakaran dan memberikan gambaran tentang tugas yang akan mereka jalankan. Sebagaimana tertera dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, pelatihan atau disebut sebagai diklat diselenggarakan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/perilaku aparatur pemadam kebakaran dan penyelamatan untuk dapat melaksanakan tugas teknis secara profesional. Diklat aparatur pemadam kebakaran bertujuan untuk memenuhi persyaratan kompetensi jabatan bagi aparatur pemadam kebakaran dan penyelamatan sesuai dengan jenjang jabatan. Sasaran Diklat aparatur pemadam kebakaran adalah untuk mewujudkan aparatur pemadam kebakaran dan penyelamatan yang memiliki keterampilan dan keahlian di bidang pencegahan dan pengendalian kebakaran, pemadaman kebakaran, penyelamatan, pemberdayaan masyarakat dan penanganan bahan berbahaya. Pelatihan yang pernah dilakukan oleh Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah bimbingan teknis aparat pemadam kebakaran yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

**Tabel 1.3 Pelatihan Pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran  
Tahun 2020-2022**

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta		
		2020	2021	2022
1	Teori dan anatomi api	8	10	10
2	Sistem proteksi kebakaran	11	10	8
3	Dasar prosedur darurat kebakaran	10	12	12
4	Praktek pemadaman kebakaran menggunakan mobil pemadam dan hidran air	24	24	24
5	Sarana evakuasi	10	12	10
Jumlah		63	68	64

Sumber: Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan, 2023

Dari Tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah peserta pelatihan selalu berubah setiap waktu. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya peningkatan jumlah peserta dari tahun 2020 ke tahun 2021 terjadi karena adanya pegawai yang berminat dan ingin mengikuti program pelatihan yang dilakukan pada tahun 2021 sebanyak 5 orang. Sedangkan, penurunan jumlah peserta sebanyak 4 orang dari tahun 2021 ke 2022, dikarenakan menurunnya antusiasme pegawai dalam mengikuti pelatihan yang diadakan karena materi yang dibawakan sama dengan tahun-tahun sebelumnya. Adanya perbedaan jumlah peserta per kategori pelatihan dipengaruhi oleh minat dari peserta tersebut terhadap materi yang disampaikan, kecuali untuk kategori praktek pemadaman api, yang dimana kategori tersebut dilakukan berkelompok atau dalam sebuah tim kecil.

Demikian halnya dengan lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2015:192) yang berpendapat bahwa: “Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja”. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai serta memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan

memberikan kinerja terbaiknya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (peralatan kantor, peralatan kerja lapangan, pencahayaan, pewarnaan ruangan, suhu udara, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (hubungan antar pegawai, hubungan atasan dan bawahan, dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama, baik antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan sudah tergolong cukup baik, meskipun ada beberapa kekurangan di beberapa titik. Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.4 berikut ini.

**Tabel 1.4 Kondisi Lingkungan Kerja di Dinas Pencegah dan Pemadam  
Kebakaran Kota Medan**

No	Faktor Lingkungan Kerja	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik			
1	Pencahayaan dan pewarnaan	Baik	Menyesuaikan jumlah lampu yang digunakan sesuai luas ruang kerja dan menggunakan pewarnaan yang memaksimalkan pencahayaan dalam ruangan
2	Suhu udara	Kurang Baik	Adanya beberapa titik yang tidak memiliki fasilitas pendingin udara
3	Kebisingan	Cukup Baik	Berada di dekat jalan yang tidak padat kendaraan
4	Keamanan	Baik	Adanya pos penerimaan tamu dan instalasi cctv di beberapa titik, baik di dalam maupun di luar ruangan
5	Fasilitas	Baik	Dilakukan pengecekan berkala untuk memastikan kondisi
Lingkungan Kerja Non Fisik			
6	Hubungan kepegawaian (hubungan antar pegawai dan hubungan pegawai dengan pimpinan)	Baik	Setiap pegawai saling bekerja sama dan berkoordinasi dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Dari Tabel 1.2. diatas, dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan sudah dikatakan cukup baik. Hal itu dapat dilihat dari penggunaan pencahayaan yang disesuaikan dengan luas ruangan untuk mencegah adanya titik yang tidak tersentuh cahaya untuk menunjang pekerjaan para pegawai. Ditambah dengan penggunaan cat berwarna putih pada dinding dan langit-langit, mampu memaksimalkan pencahayaan dalam ruangan. Fasilitas pendukung pekerjaan dalam ruangan juga diperhatikan sehingga tidak menghambat pekerjaan para pegawai. Demikian halnya dengan fasilitas atau peralatan yang akan digunakan saat melakukan tugas pemadaman, penyuluhan dan penyelamatan, yang secara berkala dilakukan pengecekan kondisi sehingga

siap digunakan setiap saat. Kebisingan di sekitar kantor, baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan, juga cenderung kondusif, mengingat lokasi Kantor Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan berada di samping jalan yang tidak padat kendaraan.

Keamanan di lingkungan kantor terjaga dengan baik. Hal ditandai dengan adanya pos penerima tamu dan adanya cctv yang dipasang di beberapa titik baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan, sehingga menjamin keamanan barang maupun kendaraan para pegawainya. Dari hasil observasi, hubungan antar pegawai di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan juga terjalin dengan baik. Hal itu dapat terlihat dimana para pegawai yang saling bekerja sama dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka.



**Gambar 1.1 Ruang Kantor**



**Gambar 1.2 Ruang Istirahat**



**Gambar1.3 Halaman**



**Gambar 1.4 Tempat Penyuluhan**



**Gambar 1.5 Tempat Penyuluhan**



**Gambar 1.6 Bagian Depan**

Masalah lingkungan kerja yang timbul di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah kondisi suhu udara yang kurang mendukung, terlebih saat cuaca terik karena keberadaan pohon di lingkungan kantor yang sangat minim. Kondisi ini dapat dilihat pada Gambar 1.3, yang dimana tidak terlihat satu pun pohon peneduh. Hal ini berdampak pada naiknya suhu tanah sehingga menimbulkan peningkatan suhu udara pada saat cuaca terik. Kurangnya fasilitas penurun suhu udara, terlebih di tempat dilakukannya penyuluhan, seperti, pada Gambar 1.4 dan Gambar 1.5, juga menyebabkan suasana menjadi kurang nyaman. Kondisi ini dapat mengakibatkan para pegawai cepat merasa lelah karena harus bekerja pada kondisi suhu udara yang tidak mendukung saat cuaca sedang terik.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENCEGAH DAN PEMADAM KEBAKARAN (DP2K) KOTA MEDAN”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini dijadikan sebagai sarana untuk untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapatkan saat perkuliahan dan sebagai sarana menambah wawasan tentang praktik manajemen pada dunia kerja.

#### **b. Bagi Universitas**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan literasi untuk perpustakaan dan juga sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terkhusus penelitian tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan referensi yang dibutuhkan untuk penelitian selanjutnya, terkhusus untuk penelitian pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk perencanaan program pelatihan pegawai dan pembangunan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Dalam Peraturan Wali Kota Medan Nomor 29 Tahun 2018 pasal 1 ayat (7) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Medan, tertulis bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi”. Pada ayat (9) juga tertulis bahwa “Penilaian kinerja adalah penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan”. Rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS tertuang dalam sasaran kinerja pegawai yang kemudian di singkat dengan SKP.

###### **2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja PNS tertuang dalam Peraturan Wali Kota Medan Nomor 29 Tahun 2018 pasal 3 yang dimana adalah tujuan penilaian kinerja PNS terwujudnya objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Manfaat penilaian kinerja PNS tertuang dalam pasal yang ke-4, yaitu adalah untuk:

- a. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pelaksana ke jabatan pengawas.
- b. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pengawas ke jabatan administrator.
- c. perpindahan jabatan (mutasi) antar jabatan pengawas, antar jabatan administrator dan antar jabatan pimpinan tinggi pratama.

- d. penurunan jabatan (demosi) ke jabatan yang lebih rendah.
- e. pemberhentian dalam jabatan.
- f. pertimbangan kenaikan pangkat.
- g. pertimbangan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi pratama yang telah menduduki jabatan dalam jabatan terakhirnya lebih dari 5 (lima) tahun.
- h. penghargaan dan sanksi.
- i. pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- j. penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan.

#### **2.1.1.3. Indikator Penilaian Kinerja**

Pengertian indikator kinerja dapat dilihat dalam Peraturan Wali Kota Medan Nomor 29 Tahun 2018 pasal 1 ayat (8) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Medan yang dimana tertulis bahwa: “Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan baik secara instansional maupun secara jabatan.” Yang menjadi indikator penilaian kinerja juga tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 pasal 4 yang dirincikan pada pasal 7 ayat (2) dan pasal 12 ayat (1), yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas

Kuantitas merupakan target output yang ditetapkan pegawai.

- b. Kualitas

Kualitas merupakan mutu hasil kerja pegawai.

- c. Waktu

Waktu merupakan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

- d. Biaya

Biaya merupakan biaya yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Orientasi pelayanan

Yaitu sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/ atau instansi lain.

f. Integritas

Yaitu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

g. Komitmen

Yaitu kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/ atau golongan.

h. Disiplin

Yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

i. Kerja sama

Yaitu kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

j. Kepemimpinan

Yaitu kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

## **2.2. Pelatihan**

### **2.1.2.1. Defenisi Pelatihan**

Dessler (2015:284) berpendapat bahwa: “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”.

Sedarmayanti (2016:187) menuliskan bahwa, “Pelatihan dan pengembangan adalah usaha untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki oleh organisasi”. Kasmir (2015:126) mendefinisikan bahwa: “Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan”.

Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan kerja adalah serangkaian proses atau kegiatan yang dilakukan, baik dalam instansi maupun di luar instansi, untuk meningkatkan kemampuan dan mengasah keahlian setiap pegawainya dalam menghadapi setiap perubahan dan tuntutan yang ada. Selain untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian, pegawai juga dimanfaatkan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja para karyawan mengingat pelatihan yang dilakukan hampir sama dengan kondisi asli pekerjaan.

### **2.1.2.2. Tujuan Pelatihan**

Tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja pegawai.

- 2) Memperbarui keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- 4) Membantu memecahkan masalah operasional.
- 5) Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
- 6) Memfokuskan pegawai terhadap organisasi.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi”.

Berikut beberapa tujuan lain dari diadakannya pelatihan kerja:

- 1) Untuk meningkatkan keterampilan pegawai sesuai dengan perubahan teknologi.
- 2) Untuk mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru agar menjadi kompeten.
- 3) Untuk membantu masalah operasional.
- 4) Untuk menyiapkan pegawai dalam promosi.
- 5) Untuk memberi orientasi pegawai untuk lebih mengenal organisasinya.

### **2.1.2.3. Metode Pelatihan**

Menurut Sedarmayanti (2016:206-215) terdapat beberapa metode pelatihan, yaitu sebagai berikut:

#### 1). *On The Job Training*

*On the job training* yaitu metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode *on the job training* terdiri dari 2 jenis yaitu *informal on the job* (Metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri) dan *formal On The Job* (Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya). *On the job training* meliputi:

a) *Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression* (Pertukaran atau Rotasi Pekerjaan)

Tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.

b) *Coaching and Counselling* (Bimbingan dan Penyuluhan)

Pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.

c) *Apprenticeship Training* (Magang)

Magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.

d) *Demonstration and Example* (Demonstarasi dan Pemberian Contoh)

Pelatih harus memberi contoh atau memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin.

## 2). *Off The Job Training*

*Off the job training* adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler. *Off the job training* terdiri dari:

a) *Simulation* (simulasi)

Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. Simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi pelatih. Metode simulasi meliputi :

- *Case Study* (studi kasus)

Studi kasus adalah penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. Kasus ini digunakan untuk merangsang topik diskusi, dan dari semua jenis topik, sebagaimana halnya simulasi kasus dapat sederhana atau rumit.

- *Role Playing* (bermain peran)  
Peserta diminta memainkan peran tertentu, pada situasi tertentu dalam organisasi tiruan. Diharapkan peserta memiliki pemahaman sikap dan perilaku tertentu yang harus diambil dalam kaitannya dengan situasi atau kondisi yang tertentu pula, melalui pengalihan pengetahuan/pengalaman.
- *Business Game* (permainan peran dalam bisnis)  
Bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas. Pengorganisasian para pesertanya dilakukan dengan membagi peserta kedalam beberapa tim yang bertugas untuk secara kompetitif memecahkan masalah tertentu dari suatu organisasi tiruan.
- *Vestibule* (pelatihan beranda)  
Metode pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan semi ahli. Penekanan metode pelatihan ini cenderung pada belajar dibandingkan produksi, pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerjaan sejenis.
- *Laboratory Training* (pelatihan dengan laboratorium)  
Metode pelatihan dengan peralatan laboratorium dilaksanakan dengan cara peserta dibawa kedalam situasi yang dapat menyaksikan, merasakan, dan mencoba sendiri tentang suatu kejadian/peran sehingga pelatihan dapat lebih mantap dan lebih terkesan.
- *Sensitivity Training* (pelatihan sensitivitas)

Metode Sensitivity Training pelatihan sensitivitas adalah metode pelatihan untuk meningkatkan sensitivitas antar pribadi dengan menuntut diskusi yang terbuka dan jujur tentang perasaan, sikap dan perilaku peserta pelatihan.

- *Outbond/Widerness* (pelatihan alam terbuka)

Metode pelatihan alam terbuka adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan program pengembangan manajemen dan eksekutif yang berlangsung dialam terbuka yang meliputi pendakian gunung, pelayaran, arung jeram, sepeda gunung, dll.

b) *Presentation Information* (presentasi informasi), meliputi:

- *Lecture* (kuliah)

Kuliah adalah penyajian informasi secara lisan. Kuliah yaitu ceramah/pidato dari pelatih yang diucapkan secara ilmiah untuk tujuan pengajaran dan kuliah merupakan pelatihan paling umum.

- *Conference* (konferensi/seminar)

Koferensi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.

- *Programmed Instruction* (instruksi terprogram)

Instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu.

#### **2.1.2.4. Indikator Pelatihan**

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut:

##### **1. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan

meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

## 2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

## 3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

## 4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

## 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

### **2.1.2. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Siagian (2014:56) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2014:23) mengatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau semua sarana dan prasarana yang ada di kantor

atau tempat kerja yang dapat mendukung segala kegiatan operasional kerja dari para pegawai di organisasi tersebut.

Lingkungan kerja dapat juga disebut sebagai peralatan dan suasana tempat kerja dalam mendukung segala pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik harus mampu mendorong motivasi dan semangat kerja setiap pegawainya. Selain mendorong semangat, lingkungan kerja juga harus bisa memberikan kenyamanan tersendiri sehingga mengurangi kemungkinan para pegawai mengalami stres kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, konsentrasi yang menurun, dan banyak hal lainnya yang dapat memicu menurunnya kinerja pegawai atau bahkan mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut.

#### **2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja**

Siagian (2014:57) mengatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

##### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas instansi yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara pegawai dengan pimpinan

### **2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) antara lain:

#### 1) Penerangan dan pewarnaan.

Penerangan adalah cukupnya sinar yang di dalam ruang kerja, masing masing pegawai perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan pegawai akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan pegawai dalam bekerja dapat diperkecil. Pewarnaan ruangan sebaiknya disesuaikan dengan kondisi pencahayaan ruangan. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan pencahayaan sehingga mengurangi resiko kelelahan mata karena minim cahaya serta mengefisienkan jumlah lampu yang dibutuhkan dalam suatu ruangan.

## 2) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah alat atau sarana untuk membantu pegawai dalam menjalankan tugas, menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas kerja yang tersedia dalam keadaan baik dan memadai akan berbanding lurus dengan kinerja. Tersedianya fasilitas kerja yang dapat diakses dengan mudah dan tidak terbatas akan memaksimalkan hasil kerja pegawai serta penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat.

## 3) Suara bising.

Pegawai memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

## 4) Suhu udara.

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi pegawai akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para pegawai sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

## 5) Keamanan kerja.

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat pegawai tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.

## 6) Hubungan kepegawaian, yang diantaranya adalah:

### a. Hubungan antarpegawai

Hubungan kerja antarpegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik

antar pegawai dapat meningkatkan kerja sama sehingga mendorong para pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Hubungan antara pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi di sebuah instansi dan dijadikan sebagai acuan dalam penelitian yang sedang dilakukan maupun penelitian yang akan dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1)	Muh. Taufik, 2018	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar	Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi (R) adalah 0,209. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pelatihan dalam menerangkan kinerja pegawai sebesar 20,9% atau dengan kata lain pelatihan berpengaruh sebesar 20,9% terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 79,1% dipengaruhi oleh variabelvariabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2)	Nia Endah Setiyowati, 2022	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi	Dari hasil uji regresi linear sederhana yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh angka t hitung variabel Pelatihan (X) sebesar 3,154 dengan nilai signifikansi sebesar 0,03, dikarenakan taraf signifikansi < 0,05 ( $0,03 < 0,05$ ) maka dapat diketahui bahwa Pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Dan dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel pelatihan (X) sebesar 3,154 dan t tabel sebesar 1,687 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t hitung

			lebih besar dari t tabel (3,154>1,687), maka artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.
3)	Reffi Oktavia dan Jhon Fernos, 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung sebesar (2,477 > 2,018) dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar (3,450 > 2,018).
4)	Syahrul H. Jumang, 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa	Berdasarkan hasil penelitan, diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai t tabel = 2,024. Dengan nilai t hitung = 0,755 sedangkan nilai signifikan 0,455 > 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Jadi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.
5)	Rodi Ahmad Ginanjar, 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman	Dari hasil pengujian, diperoleh F hitung sebesar 1,376 jika dibandingkan dengan F tabel maka F hitung < F tabel dan nilai signifikansi P sebesar 0,132 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan adalah linear. Dan juga, diperoleh konstanta (a) sebesar 32,23, nilai koefisienan arah regresi sebesar 0,459, nilai koefisienan determinasi (r <sup>2</sup> ) sebesar 0,413, t hitung sebesar 8,304, t tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansinya sebesar <

			0,001.
--	--	--	--------

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

## 2.4. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disusun dari dasar fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Itulah sebabnya, saat menulis dan membuat penelitian, seseorang harus menyiapkan kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran membantu peneliti menentukan teori, konsep-konsep, hingga dalil yang nantinya dijadikan dasar penelitian. Dalam kerangka pemikiran terdapat variabel-variabel yang menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti sehingga berguna untuk menjawab permasalahan yang sedang dibahas.

Berdasarkan tujuan penelitian, teori tentang pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai serta penelitian terdahulu, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

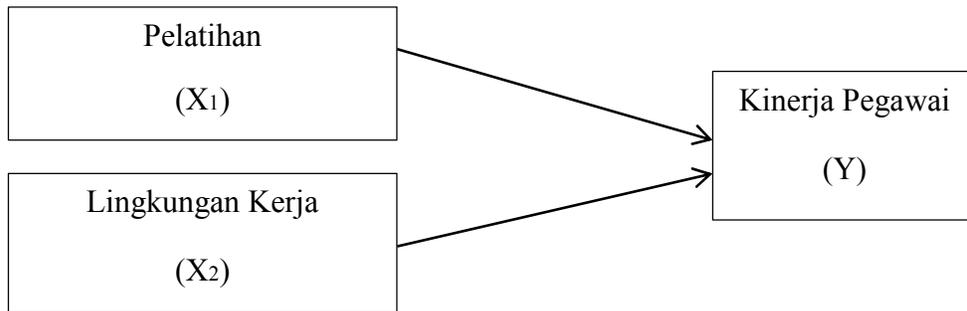
### 2.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan pegawai sangat penting untuk pengembangan dan keberhasilan sebuah organisasi/instansi. Membuat program pelatihan memungkinkan para pegawai menjadi lebih produktif, efisien serta mudah beradaptasi. Pelatihan meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan pegawai di berbagai bidang sesuai dengan perubahan tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan. Menurut penelitian Taufik (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar” menunjukkan hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar.

### 2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya dan melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Dalam penelitian Octvia dan Fernos (2019) dengan judul ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai”, menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## **2.5. Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dibuat hipotesis seperti dibawah ini:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang digunakan untuk mengukur variabel bebas dan hubungannya dengan variabel terikat dengan menggunakan angka dan juga penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi. Penelitian deskriptif kuantitatif ini merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:16).

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Agustus 2023.

#### **3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

##### **3.3.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:126), mengatakan bahwa: “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan, yaitu berjumlah 147 orang.

##### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:127). Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus berikut ini.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n	=	Sampel
N	=	Populasi
e	=	Tingkat kesalahan sampel (10%)

Jumlah sampel yang akan diteliti di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan dapat dilihat dari perhitungan berikut ini.

$$n = \frac{147}{1 + 147(0,1)^2}$$

$$n = 59,5$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang diambil adalah 59 orang pegawai.

### **3.3.3. Teknik *Sampling***

Menurut Sugiyono (2018:128) menyatakan bahwa: “Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel.” Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*.

## **3.4. Jenis Data**

### **3.4.1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner serta wawancara dan diskusi dengan pegawai pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan.

### **3.4.2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan instansi, struktur organisasi dan uraian tugas organisasi, jumlah pegawai serta buku buku ilmiah dan leteratur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

## **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan beberapa metode yaitu :

### 3.5.1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu pegawai yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

### 3.5.2. Kuesioner

Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarakan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh semangat dan kompetensi terhadap kinerja pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

### 3.5.3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

## 3.6. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional merupakan unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Defenisi operasional dalam penelitian ini di sajikan pada table 3.2 berikut ini.

**Tabel 3.1 Defenisi Operasional**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Dalam Peraturan Wali Kota Medan Nomor 29 Tahun 2018 pasal 1 ayat (7) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Medan, tertulis bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi”.	1. Kuantitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Biaya 5. Orientasi pelayanan 6. Integritas 7. Komitmen 8. Disiplin 9. Kerja sama 10. Kepemimpinan (PerWal Kota Medan No. 29 Thn. 2018)	Ordinal

2	Pelatihan (X1)	Kasmir (2015:126) mendefinisikan bahwa: “Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan Pelatihan</li> <li>2. Materi</li> <li>3. Metode Yang Digunakan</li> <li>4. Kualifikasi Peserta</li> <li>5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) (Kasmir 2015)</li> </ol>	Ordinal
3	Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Sedarmayanti (2014:23) mengatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan dan pewarnaan ruangan</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Suara bising</li> <li>4. Fasilitas kerja</li> <li>5. Keamanan kerja</li> <li>6. Hubungan kepegawaian (Sedarmayanti 2014)</li> </ol>	Ordinal

### 3.7. Skala Pengukuran

Adapun masing-masing dari pengukuran variable penelitian ini adalah dengan menggunakan Likert dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban yang akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Skala Pengukuran**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2018

### 3.8. Uji Validitas dan Reabilitas

#### 3.8.1. Uji Validitas

Suatu hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Beberapa metode

dalam menguji validitas suatu instrumen, diantaranya metode Korelasi *Bivariate* dan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur pengujian valid atau tidak valid suatu item atau butir pertanyaan yang terdapat pada kusioner, dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , dengan menggunakan program SPSS.

### **3.8.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan SPSS *for windows* dengan uji statistik, *cronbach alpha* dengan kriteria jika nilai konstanta *cronbach alpha*  $> 0,60$  maka instrument penelitian dinyatakan reliabel.

### **3.9. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heterokedasitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.9.1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram, yang dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila grafik histogram menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan uji Kolmogorov-smirnov, yang dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan  $> 5\%$  (0,05).

#### **3.9.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar scatter plot, yang dimana data dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik data menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola.

### 3.9.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah mutikolinieritas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan variance implanation faktor (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ( $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinieritas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1.

## 3.10. Analisis Data

### 3.10.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2018). Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Data diperoleh dari data primer berupa kuisisioner yang diisi oleh dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel responden penelitian.

### 3.10.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Tujuan dari analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dalaman variabel independen terdiri lebih dari dua variabel Rumus yang digunakan adalah :

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

**Dimana :**

Y	:	Kinerja
A	:	Konstanta
b <sub>1</sub>	:	Koefisien Regresi Pelatihan
b <sub>2</sub>	:	Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
X <sub>1</sub>	:	Pelatihan
X <sub>2</sub>	:	Lingkungan Kerja
E	:	Error

### 3.11. Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

#### 1. Pelatihan ( $X_1$ )

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial variabel bebas yaitu Pelatihan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja Pegawai.
- $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial variabel bebas yaitu berupa Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya secara parsial variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja Pegawai.
- $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya secara parsial variabel bebas yaitu berupa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 3.12. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel berikut. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien mendekati nol berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.



