

**PENGARUH PELATIHAN KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN DELI SERDANG**

Tesis

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen**

OLEH

**NAMA : ELIZAR
NPM : 162003 0011**

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2018**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : **ELIZAR**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1620030011
Prodi / Konsentrasi : Magister Manajemen / MSDM
Judul Tesis : **Pengaruh Pelatihan Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.**

Disetujui untuk disampaikan Kepada

Panitia Ujian Tesis

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhamaddiyah Sumatera Utara

Medan, 29 Maret 2018

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. SJAHRIL EFFENDY P,M.Si.,MA.,M.Psi.,MH **Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si**

PENGESAHAN

TESIS

**PENGARUH PELATIHAN KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KABUPATEN DELI SERDANG**

ELIZAR
1620030011

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis Ini Telah Dipertahankan Di Hadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Dinyataka Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak Menyandang Gelar
Magister Manajemen (M.M)
Pada Hari Kamis, Tanggal 29 Maret 2018

PANITIA PENGUJI

1. **Dr. SJAHRIL EFFENDY P,M.Si.,MA.,M.Psi.,MH**
Ketua _____
2. **Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si**
Sekertaris _____
3. **Dr. SYAIFUL BAHRI SE, MAP**
Anggota _____
4. **H. MUIS FAUZI RAMBE, SE.,MM**
Anggota _____
5. **FAHRIZAL ZULKARNAIN, ST.,M.Sc.,Ph,D**
Anggota _____

ABSTRAK

Elizar, Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang, Tesis, 2018

Adapun mendasari penelitian ini dikarenakan Masih terdapat hal yang mempengaruhi kinerja, seperti pelatihan belum dilakukan secara optimal, perlunya penambahan kompetensi baik secara formal dan informal, lingkungan kerja yang belum kondusif, seperti ruangan kantor yang sempit serta sarana yang belum menunjang seperti komputer.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 33 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif sedang yaitu sebanyak 54 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja . Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang; (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.; (3) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu Aparatur Sipil Negara meningkatkan kinerjanya melalui pemberian pelatihan secara rutin dan berkesinambungan, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensinya baik secara formal maupun informal, dan memperbaharui sarana ruangan agar pegawai lebih leluasa dalam bekerja serta agar prasarana komputer bisa diperbaharui. Sehingga Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang dapat melaksanakan tugas pokoknya secara maksimal. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang meningkatkan profesional kerjanya dengan melengkapi fasilitas kerjanya.

Kata kunci : Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Elizar, The Effect of Training, Competence, Work Environment on Employee Performance of Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency, Thesis, 2018

The underlying research is because there are still things that affect the performance, such as training has not been done optimally, the need for additional competencies both formally and informal, work environment that is not conducive, such as a narrow office space and facilities that have not supported such as computers.

The purpose of this study is to know and analyze the Influence of Training, Competence, Work Environment on Employee Performance of Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency.

The research method is explorative research, where variable is measured by likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this research is all employees of Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency which amounted to 33 people. Sampling with saturated sampling method or better known as census. In this study the number of relatively moderate population of 54 people. Data processing using SPSS software version 17, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis.

The results showed that: (1) partially training variables affect performance. Staff of the Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency; (2) partially competence variable affecting performance of Staff of Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency; (3) partially working environment variables affect the performance of the Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency; (4) simultaneously there is a positive and significant influence between training variables, competence and work environment on the performance of the Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency.

Based on the results of the study the authors provide some suggestions, namely the Civil State Apparatus to improve its performance through the provision of training on a regular basis and continuous, providing opportunities for employees to improve their competence both formally and informally, and renew the facilities so that employees more freely in the work and so computer infrastructure can updated. So that the employees of the Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang Regency can carry out their main duties maximally. Employees of the Regional Disaster Management Agency of Deli Serdang District improve their professional work by completing their work facilities.

Keywords: *Training, Competence, Work environment, Performance.*

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan seminar tesis ini. Sholawat beriringkan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Tesis ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun tesis ini yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang “**

Dengan selesainya tesis ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada Ibu dan Bapak (Alm) serta suami saya tercinta dan anak-anak saya atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesarnya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program pasca sarjana ini.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri. M.AP. selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
3. Bapak Ketua Prodi Magister Manajemen Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si, M.A, M.Psi, M.H dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

4. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si selaku selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak H. Muis Fauzi Rambe, SE.,MM selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Bapak Fahrizal Zulkarnain, ST, M.Sc, Ph.D. selaku Dosen Penguji III yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Semua sahabat yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara/i dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, Amin ya robbal 'alamin.

Medan, Maret 2018

Penulis

Elizar

NPM : 162 003 0011

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja	10
1.1 Pengertian Kinerja	10
1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
1.3.Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai	12
1.4.Penilaian Kinerja Pegawai.....	13
1.5.Indikator Kinerja	14
2. Pelatihan	16
2.1.Pengertian Pelatihan	16
2.2.Tujuan Pelatihan.....	17
2.3.Manfaat Dan Pentingnya Pelatihan.....	18
2.4.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan...	20

2.5.Langkah Penyelenggaraan Pelatihan.....	21
2.6.Indikator Pelatihan	23
3. Kompetensi	25
3.1.Pengertian Kompetensi	25
3.2.Aspek Dan Standar Kompetensi	26
3.3.Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	28
3.4.Manfaat Kompetensi	30
3.5. Indikator Kompetensi	30
4. Lingkungan Kerja.....	32
4..1.Pengertian Lingkungan Kerja	32
4.2. Jenis Lingkungan Kerja	32
4.3. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	40
4.4.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	41
4.5.Indikator Lingkungan Kerja	46
B. Kerangka konseptual	47
C. Hipotesis	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Pendekatan Penelitian	55
B. Defenisi Operasional Variabel.....	55
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
D. Populasi dan Sampel	57
E. Teknik Pengumpulan Data	58
F. Jenis dan Sumber Data	58
G. Uji Instrumen	59
1.Uji Validitas	59
2.Uji Realibilitas	62
3.Instrumen Penelitian.....	64

H.	Teknik Analisis Data	65
	1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
	2. Uji Hipotesis	66
	3. Koefisien Determinasi (R^2)	69
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
A.	Hasil Penelitian	71
	1. Karakteristik Tempat Penelitian.....	71
	a. Gambaran Umum Perusahaan	71
	b. Visi Dan Misi.....	72
	c. Struktur Organisasi	74
	2. Statistik Deskriptif	74
	a. Statistik Deskriptif Responden penelitian	74
	b. Statistik Deskriptif Variabel penelitian	76
	1) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X_1 (Pelatihan)	76
	2) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X_2 (Kompetensi).....	78
	3) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X_3 (Lingkungan Kerja).....	80
	4) Statistik Deskriptif untuk Variabel Terikat Y (Kinerja)	83
	3. Uji Asumsi Klasik	85
	a. Uji Normalitas Data	85
	b. Uji Heteroskedastisitas	86
	c. Uji Multikolinieritas	87
	4. Model Regresi Linier Berganda.....	88
	5. Uji Hipotesis	90
	a. Uji t (Uji Parsial)	90

b. Uji F (Uji serempak)	93
c. Koefisien Determinasi(R ²)	95
B. Pembahasan	96
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	96
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	98
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	100
4. Pengaruh Pelatihan, kompetensi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	106
Daftar Pustaka	107

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.2.	Pelaksanaan Waktu penelitian	56
Tabel 3.3	Data Validitas Variabel Bebas Pelatihan (X_1)	57
Tabel 3.4	Data Validitas Variabel Bebas Kompetensi (X_2).....	60
Tabel 3.5	Data Validitas Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X_3).....	60
Tabel 3.6	Data Validitas Variabel Bebas Kinerja (Y).....	62
Tabel 3.7	Data Reliabel Variabel Pelatihan (X_1)	63
Tabel 3.8	Data Reliabel Variabel Kompetensi (X_2).....	63
Tabel 3.9	Data Reliabel Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	63
Tabel 3.10	Data Reliabel Variabel Kinerja (Y).....	64
Tabel 3.11	Instrumen Penelitian.....	64
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.2	Pendidikan.....	75
Tabel 4.3	Masa Kerja	76
Tabel 4.4.	Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan(X_1).....	77
Tabel 4.5.	Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi (X_2)	79
Tabel 4.6.	Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	81
Tabel 4.7.	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y).....	83
Tabel 4.8.	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	85
Tabel 4.9.	Hasil Uji Multikolinieritas	88
Tabel 4.10.	<i>Coefficients^a</i>	89
Tabel 4.11.	Uji t	91
Tabel 4.12.	Uji F	94
Tabel 4.13.	Hasil uji Koefisien Determinasi.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	53
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	68
Gambar 3.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	69
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	74
Gambar 4.2.	P Plot Normalitas.....	86
Gambar 4.3.	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	87
Gambar 4.4	Uji t.....	92
Gambar 4.5	Uji t.....	92
Gambar 4.6	Uji t.....	93
Gambar 4.7	Uji F.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Tingkat kinerja instansi Pemerintah ini perlu di evaluasi dan dilaporkan, karena sebagai gambaran dari tingkat keberhasilan instansi dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai hasil sesuai dengan rencana strategik. Keberhasilan meningkatkan kinerja instansi atau organisasi sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Demikian besar pengaruhnya, karena berdaya dan bermanfaatnya unsur-unsur lain dalam manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya ini menurut pakar memberikan kontribusi yang cukup nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Disebutkan pula, bahwa sumber daya manusia ini tidak hanya sebagai alat manajemen, tetapi juga sebagai pembaharu manajemen, inisiator, mediator, dan sebagai pemikir (*think thank*) dalam pengembangan organisasi.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli serdang merupakan badan yang dibentuk oleh pemerintah untuk membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang bidang penanggulangan bencana Daerah yang

menjadi kewenangan Daerah. Untuk itu setiap pegawai diharapkan mampu dan mempunyai kinerja yang tinggi, agar pada pelaksanaannya setiap pegawai siap dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Aparatur negara yang merupakan unsur sumber daya manusia instansi pemerintah mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Untuk membentuk sosok aparatur pemerintah yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja, maka salah satu upaya adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat adalah satu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia sekaligus salah satu solusi memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi.

Rivai (2016:11)”mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya.”

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut.dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Mangkuprawira (2012:135) Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Meninjau dari hal tersebut Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan petugas penanggulangan bencana dan instansi menyadari betul bahwa mereka membutuhkan petugas – petugas yang berkualitas untuk mendukung fungsi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah, untuk itu banyak aspek yang dibutuhkan, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan penanggulangan bencana. Karena bencana dapat terjadi kapan saja dan dimana saja maka penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempersiapkan elemen – elemen yang penting dalam penanggulangan bencana. Data bencana nasional tahun 2016 menunjukkan intensitas kejadian bencana sangat tinggi. Fakta tersebut mengindikasikan masih tingginya intensitas bencana di Indonesia pada umumnya.

Berkaitan dengan pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang tetap melaksanakan pelatihan terhadap pegawai-pegawainya, namun tidak sering. Hal tersebut yang merupakan salah satu penyebab penurunan kinerja pegawai. Jarangnya pelatihan yang dilakukan membuat adanya sebahagian kecil pegawai tidak mampu menggunakan peralatan dengan baik, kemudian ada juga ditemukan pegawai yang menganggap pelatihan membuang-buang duit saja. Karena biasanya pelatihan yang dilakukan itu ke itu saja materinya. Sehingga menyebabkan belum maksimalnya pencapaian kinerja yang diperoleh. Selain pelatihan, kompetensi juga merupakan hal yang penting dimiliki oleh para pegawai. Kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar

seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Menurut Ruky (2016:28). Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) adalah kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menganggap kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Namun pada pelaksanaannya, tidaklah berjalan sesuai yang diharapkan, tidak semua pegawai menganggap kompetensi perlu untuk meningkatkan kualitas kerjanya, hal tersebut membuat adanya beberapa fenomena yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Ada pegawai menganggap pengetahuan yang dimilikinya sekarang sudah cukup, sehingga tidak perlu menambah kompetensi baik secara formal maupun informal. Padahal skill yang dimiliki oleh pegawai tersebut harus terus meningkat sejalan dengan perkembangan metode baru dalam penanggulangan bencana. Kemudian masih ada pegawai yang menganggap jika kompetensi tidak membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain kompetensi, lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan

yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Suprayitno dan Sukir (2017 : 25) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang selalu menjaga lingkungan kerjanya agar bisa membuat semua pegawai dapat bekerja secara optimal. Dengan berusaha menyediakan berbagai perangkat yang mampu membantu terlaksananya pekerjaan. Tetapi dengan keterbatasan anggaran yang dimiliki tentunya belum semua kebutuhan pegawai dapat disediakan. Diantara ruangan kantor yang sempit membuat pegawai agak terganggu jika melakukan rutinitas pekerjaannya sehari-hari. Kemudian perangkat komputer yang dimiliki masih belum di perbaharui juga, padahal sarana komputer merupakan sarana penting untuk menyiapkan pelaporan dan tugas-tugas lainnya.

Dari fenomena-fenomena yang ditemukan penuli di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang ingin dituangkan dalam

penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang”**.

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penurunan kinerja diakibatkan ada pegawai menganggap kerjaan yang dilakukan merupakan hal yang biasa dilakukan, sehingga membosankan.
2. Jarangnya pelatihan yang dilakukan membuat adanya sebahagian kecil pegawai tidak mampu menggunakan peralatan dengan baik.
3. Ada juga ditemukan pegawai yang menganggap pelatihan hanya membuang- buang duit saja.
4. Ada pegawai menganggap pengetahuan yang dimilikinya sekarang sudah cukup, sehingga tidak perlu menambah kompetensi baik secara formal maupun informal.
5. Kemudian masih ada pegawai yang menganggap jika kompetensi tidak membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
6. Ruangan kantor yang sempit membuat pegawai agak terganggu jika melakukan rutinitas pekerjaannya sehari-hari.
7. Perangkat komputer yang dimiliki masih belum di perbaharui juga, padahal sarana komputer merupakan sarana penting untuk menyiapkan pelaporan dan tugas-tugas lainnya.

C. Batasan Masalah.

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus.

Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang..

D. Perumusan Masalah.

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang ?
4. Apakah ada pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang ?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang untuk pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

3. Manfaat Penelitian Bagi Penulis.

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan penelitian ini pada tempat di mana peneliti bekerja, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Pengurus Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja

1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut Munandar (2011:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan.

Marwansyah (2010:41) “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok.”

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan jika suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya.

1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Dengan hasil yang tinggi maka akan mempengaruhi pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan. Kemudian ada beberapa faktor yang mempengaruhi sehingga kinerja bisa terlaksana dengan baik dan semestinya.

Mangkunegara (2012:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada beberapa hal, yaitu:

- 1) **Kualitas kerja**, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) **Kuantitas Kerja**, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) **Tanggung jawab**, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) **Inisiatif**, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) **Kerja sama**, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) **Ketaatan**, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Gibson (2011:100) “Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan jika kinerja sebagai proses melalui mana sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

1.3. Manfaat Dan Tujuan Kinerja

Hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Dari hal tersebut tentunya jelas kinerja mempunyai manfaat dalam memperbaiki kualitas dari karyawan bekerja dalam suatu perusahaan.

1.3.1. Manfaat Kinerja pegawai.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh kekyaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyaan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan,

kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Rivai (2015:55) “Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepenting dalam penilaian adalah (1) orang yang dinilai (karyawan); (2) penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan); dan (3) perusahaan”.

Sedangkan Mangkunegara (2012 : 77) “Manfaat kinerja adalah kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi”.

Jadi dapat dijelaskan bahwa kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik bersumber dari kinerja yang baik pula dilakukan oleh pegawai dalam suatu perusahaan.

1.4. Penilaian Kinerja Pegawai.

Kinerja bukan semata-mata perfoma yang dicapai oleh pegawai untuk meningkatkan hasil yang dicapai perusahaan, tetapi juga merupakan tindakan yang harus bisa dinilai, sehingga kinerja bisa terukur. Dengan

bisa terukurnya kinerja karyawan, maka memudahkan perusahaan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang kinerjanya tinggi.

Didalam Mangkunegara (2012:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2011:190-191)“ Mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan jika tujuan penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk bisa mengukur kontribusi karyawan, sehingga perusahaan akan tahu kira-kira mana karyawan yang bisa dipertahankan diperusahaan tersebut.

1.5 Indikator Kinerja.

Untuk mengetahui seberapa besar kinerja dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, maka sebaiknya manajer dari perusahaan tersebut

mengetahui apa yang menjadi indikator yang bisa mengangkat kinerja karyawan. Dikarenakan kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja.

Menurut Mangkunegara (2012 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Sedangkan menurut Bernardin & Russel (2013:90) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

- a) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- d) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e) Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai indikator kinerja, maka dapat disimpulkan jika kinerja sangat berkaitan dengan faktor pemicunya, seperti kuantitas, kualitas dan lain-lain.

2. Pelatihan.

2.1 Pengertian Pelatihan.

Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan - tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan - tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2012:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo (2017:16) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

2.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Panggabean (2012:41) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan. Kepentingan pegawai:

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
2. Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
5. Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

Kepentingan perusahaan:

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
2. Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
4. Memperkuat komitmen pegawai.

Perusahaan yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri.

2.3 Manfaat dan Pentingnya Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit

dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Menurut Tanjung (2013:94) manfaat program pelatihan bagi suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk :

a) **Pegawai baru**

Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan pelatihan dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

b) **Perubahan teknologi**

Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi. Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi/perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan pelatihan.

c) **Mutasi**

Pendidikan dan pelatihan diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindahtugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

d) **Promosi**

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup.

Selanjutnya menurut Noe & Wright (2013:114), memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan ,yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar,
2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru,
3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
4. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut,
5. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Dengan adanya pelatihan, maka pegawai berlomba - lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka organisasi/perusahaan harus melakukan pelatihan.

2.4 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam menyelenggarakan pelatihan, sebaiknya perusahaan menyiapkan berbagai perangkat dan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Namun banyak faktor yang mempengaruhi pelatihan.

Menurut Hariandja (2012:168), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

- a. **Pengenalan awal** Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. **Perubahan** - perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja
Perubahan - perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru.

Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

- c. **Meningkatkan daya saing** perusahaan dan memperbaiki produktivitas Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
- d. **Menyesuaikan dengan peraturan** - peraturan yang ada Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Rivai (2014:240) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

1. Materi yang dibutuhkan, Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
2. Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.
3. Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.
4. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas ,fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
5. Kemampuan peserta pelatihan.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, maka materi, metode pelatihan merupakan faktor yang paling mempengaruhi sehingga pelatihan bisa terlaksana dengan baik.

2.5 Langkah - langkah Penyelenggaraan Pelatihan

Langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan itu harus menggambarkan jumlah dan mutu komponen pendidikan dan keterjaminan hubungan antar komponen tersebut.

Menurut Sastradipoera (2016:142) Untuk itu perlu dilakukan urutan langkah sebagai berikut:

1. Menganalisis kebutuhan, perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus menghimpun informasi untuk dianalisis sehingga kebutuhan pendidikan tersebut dapat ditetapkan dengan definitif. Metode penentuan kebutuhan tersebut dapat dilakukan melalui: (1) analisis jabatan, menggambarkan tugas-tugas yang dilaksanakan; dan (2) analisis prestasi karyawan, dengan membandingkan pengalaman para karyawan yang sudah berpengalaman.
2. Menetapkan tujuan pendidikan. Perumusan tujuan yang tepat diperlukan untuk pengawasan program pelatihan dan pengembangan, khususnya pengevaluasian.
3. Mempersiapkan rencana pendidikan. Kegiatan mempersiapkan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk menyesuaikan program pendidikan dengan tujuan yang sekaligus dapat melukiskan biaya dan manfaat dari program pelatihan dan pengembangan tersebut.
4. Melaksanakan rencana pendidikan. Kegiatan untuk melaksanakan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia meliputi kegiatan untuk mengisi jabatan, pengarahan, pengkoordinasian, pemberian motivasi, dan pengkomunikasian bagi segenap orang yang terlibat dalam program tersebut.
5. Mengawasi proses pendidikan. Kegiatan pengawasan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berturut-turut dilakukan dengan mengembangkan standar, mengukur status pelaksanaan, mengevaluasi

Menurut Rivai (2014:240) Langkah-langkah penyelenggaraan pelatihan adalah:

1. Menganalisis kebutuhan.
2. Mempersiapkan materi pelatihan.
3. Menyiapkan waktu yang tepat.
4. Menyiapkan sarana dan prasarana yang diperlukan.
5. Mengawasi proses pelatihan.

Berdasarkan langkah-langkah di atas, maka sudah selayaknya perusahaan melaksanakannya, agar pelatihan yang dilaksanakan bisa memberikan hasil yang diharapkan.

2.6. Indikator Pelatihan.

Pelatihan sering sekali dijadikan sarana untuk menilai kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Dan dari penilaian tersebut akan menjadi ukuran bagi perusahaan dalam menentukan materi yang sesuai dengan pelatihan yang akan dilakukan. Namun ada beberapa indikator pelatihan, yang bisa mendorong keberhasilan pelatihan yang dilakukan.

Menurut Sofyandi (2014:114) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Mangkunegara (2012:48), ada beberapa indikator pelatihan. Adapun Indikator pelatihan tersebut antara lain adalah :

1. Instruktur.
2. Peserta.
3. Materi.
4. Metode.
5. Tujuan.
6. Sasaran.

Adapun penjabaran dari indikator-indikator tersebut di atas adalah:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualitas yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan jika banyak hal yang bisa menjadi indikator pelatihan, yang semuanya sangat membenatu kelancaran proses pelatihan.

3. Kompetensi.

3.1 Pengertian Kompetensi.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Menurut Nurianna Thoha (2011:23) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Sri Lastanti (2015:44) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

3.2 Aspek dan Standar Kompetensi

Konsep kompetensi meliputi beberapa aspek antara lain: kerangka acuan dasar dimana disini kompetensi dikonstruksi dengan melibatkan pengukuran standar yang diakui industri yang terkait, lalu aspek selanjutnya kompetensi ini tidak hanya diperlihatkan kepada pihak lain tapi harus dibuktikan dalam menjalankan fungsi kerja di mana di sini tiap individu harus menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya merupakan nilai tambah dalam memperkuat organisasi. Selain itu kompetensi harus merupakan nilai yang merujuk pada *satisfactory performance of individual* atau kompetensi harus memiliki kaitan erat

dengan kemampuan melaksanakan tugas yang merefleksikan adanya persyaratan tertentu.

Standar kompetensi adalah bentuk ketrampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas tertentu. atau standar kompetensi adalah pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil *output*. Dalam menetapkan standar kompetensi perlu melibatkan beberapa pihak seperti pengusaha, serikat pekerja, ahli pendidikan, pemerintah serta organisasi profesional terkait.

Mathis dan Jackson (2011:112) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Becker *et.al*, (2011:211) menyampaikan suatu studi yang dilakukan oleh University of Michigan *School of Business* yang membuat kerangka acuan (*template*) kompetensi yang lebih lengkap mengatakan ada lima kompetensi yang dibutuhkan yaitu kredibilitas personal (*personal credibility*), kemampuan mengelola perubahan (*ablity to manage changes*), kemampuan mengelola budaya (*ablity to manage culture*), mendeliver praktek sumber daya manusia (*delivery of human rosources practice*) dan pengetahuan tentang bisnis (*knowledge of the business*). *Personal credibility* mencakup *track record* kesuksesan individu tersebut, seperti dapat dipercaya, mampu menanamkan kepercayaan pada orang lain, membaaur dengan konstituen

kunci, memperlihatkan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dapat menanyakan pertanyaan-pertanyaan penting, mempunyai ide cemerlang dapat mengambil resiko yang tepat, memiliki observasi, memiliki alternatif permasalahan bisnis. *Personal credibility* dianggap kompetensi urutan pertama yang harus dimiliki sumber daya manusia pada suatu organisasi.

3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.

Kompetensi dasar merupakan keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul. Michael Zwell (2010:56-68) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang.

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 tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Dengan memperbaiki ketrampilan, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya

memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

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

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan sebagai berikut; 1) proses Recruitment dan seleksi karyawan, 2) Sistem penghargaan, 3) Praktik pengambilan Keputusan, 4) Filosofi organisasi (misi-visi, dan nilai-nilai organisasi), 5) Kebiasaan dan prosedur, 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan, 7) Proses Organisastional

Sedangkan menurut Wibowo (2011:86), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, adalah:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan.
3. Pengalaman

4. Budaya Organisasi
5. Emosi
6. Kemampuan intelektual.

Berdasarkan uraian di atas berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi maka dapat disimpulkan jika keyakinan, kemampuan dan pengalaman sangat mempengaruhi kompetensi pegawai.

3.4. Manfaat Kompetensi.

Kompetensi adalah merupakan keahlian yang diakui secara formal, dan sangat diperlukan pengakuan secara formal tersebut dimiliki oleh para pegawai dari suatu instansi. Dalam hal ini Ruky “Dalam Sutrisno,(2010:112)” mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai manfaat yaitu:

- Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- Alat seleksi karyawan.
- Memaksimalkan produktivitas.
- Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
- Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka dapat disimpulkan jika kompetensi mempunyai manfaat yang sangat penting bagi kelancaran jalannya operasional suatu perusahaan.

3.5 Indikator Kompetensi.

Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-

sifat kepribadian atau ketrampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.

Menurut Mathis & Jackson (2001), adapun yang menjadi indikator kompetensi, adalah:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan

Sedangkan Menurut Spencer and Spencer (1993:34), dikutip oleh Umi Narimawati (2007:75) Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

- a) **Kompetensi intelektual** adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.
- b) **Kompetensi emosional** adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.
- c) **Kompetensi sosial** adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

Dari uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan jika yang menjadi indikator kompetensi ialah pengetahuan, kemampuan dan lain-

lain yang semuanya bisa di dorong dari berbagai pendidikan formal maupun non formal.

4. Lingkungan Kerja.

4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut Nitisimito (2016:85), “lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.”

Lussier Dalam Hadari Nawawi (2013:41)”mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.”

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan jika Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan tercapai produktivitas.

4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Pada saat lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam

lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Sutrisno (2007:34) dalam pengertiannya menjelaskan jenis-jenis lingkungan kerja “Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2005:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- I. Lingkungan Kerja Fisik
- II. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dibawah ini adalah penjabaran jenis lingkungan kerja

I. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2015:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi

lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Adapun penjelasan dari masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

1. Penerangan/ Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran,

karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi,

bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- 1) Lamanya kebisingan
- 2) *Intensitas* kebisingan
- 3) *Frekwensi* kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran *Mekanis* di Tempat Kerja

Getaran *mekanis* artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran *mekanis* pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran *mekanis*. Secara umum getaran *mekanis* dapat mengganggu tubuh dalam hal:

1) Kosentrasi bekerja

Datangnya kelelahan ,Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

2) Bau-bauan di Tempat Kerja

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

3) Tata Warna di Tempat Kerja

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

4) Dekorasi di Tempat Kerja

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

5) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih

dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

6) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

II. Lingkungan Kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Ahli lain yang menyinggung lingkungan non fisik adalah Nitisemito (2012:171-173) “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik saling berkaitan. Kedua lingkungan kerja tersebut harus memadai dan kondusif. Jika salah satu lingkungan bagus maka akan berpengaruh terhadap perusahaan untuk mencapai tujuannya.

4.3 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Tujuan dari lingkungan kerja membuat suasana yang nyaman bagi pekerja dan manfaat dari lingkungan kerja adalah untuk diri pekerja dan perusahaannya. Manfaat dari lingkungan kerja oleh Sedarmayati (2015:45),”menjelaskan “Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat”.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat di selesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam sekala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan di pantau oleh individu yang bersangkutan, tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri.

Sementara Nitisemito (2011:171-173) menjelaskan “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Ada beberapa manfaat dengan adanya lingkungan kerja yang baik.

Sedarmayanti (2015: 14), memaparkan manfaat dari lingkungan kerja adalah:

- a) Menciptakan gairah kerja.
- b) Meningkatkan disiplin kerja
- c) Menciptakan suasana yang aman dan menyenangkan
- d) Meningkatkan loyalitas

Ahli lain yang membahas Tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah Soedirman (2016: 38) “Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja”. Dengan lingkungan kerja yang baik akan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dimana karyawan akan senang bekerja di lingkungan yang kondusif (terciptanya kegairahan kerja) dan stres karyawan dalam bekerja akan berkurang. Dan bagi perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas perusahaan. Dari pemaparan ahli diatas lingkungan kerja yang mendukung, menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja, dapat meningkatkan gairah kerja, terciptanya disiplin kerja, dan loyalitas pegawai.

4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan lingkungan

organisasi. Berikut ini beberapa faktor-faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2015:21) pada lingkungan fisik diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Dan pada lingkungan nonfisik baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dalam bukunya Sedarmayanti (2015:45) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.”

Faktor-faktor Lingkungan kerja nonfisik

- Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya
- Hubungan kerja antara sesama rekan kerja.

Hal senada juga disimpulkan oleh ahli lainnya. Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito Alex (dalam Sunyoto, 2011: 38) adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Peraturan kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi udara
- 6) Keamanan

Penjelasan faktor-faktor di atas tersebut, dibawah ini:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang di peroleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan

aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

- Penerangan yang baik dalam ruangan kerja akan memberikan keuntungan sebagai berikut:
 - Meningkatkan produksi dan menekan biaya kerja
 - Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan
 - Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan parik secara umum
 - Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
 - Memudahkan pengamatan atau pengawasan
 - Memperbaiki moral para pekerja

- Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan di antara para pekerja
- Penggunaan ruang yang lebih baik
- Mengurangi perputaran tenaga kerja
- Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

Cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut :

- Ventilasi yang cukup

Ruangan dengan ventilasi yang baik dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang di rasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor. Hal ini membantu memelihara kesehatan pekerja.

- Pemasangan kipas angin atau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Di samping itu agar ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan menjadi lebih betah dalam mengerjakan pekerjaannya.

- Pemasangan *humidifier*
- Dengan alat pengatur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembaban udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya *preventif*, agar para karyawan bekerja dengan lebih tenang.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan. Faktor-faktor yang dirangkum oleh Sunyoto diatas sudah merangkum lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Dimana kedua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. hubungan karyawan

Indikator-indikator yang dipaparkan diatas merupakan gabungan dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja di suatu organisasi. Ahli lain yang memaparkan indikator dari lingkungan kerja ini adalah Mangkunegara (2014:105) menurutnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Kebisingan
4. Suhu
5. Tata ruang
6. Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan

Indikator-indikator yang disampaikan oleh kedua ahli di atas. Dapat di simpulkan jika lingkungan kerja yang sesuai sangat banyak mempengaruhi, sehingga perlu di perhatikan lebih lanjut agar pekerjaan pegawai dapat dilaksanakan secara optimal.

B. Kerangka konseptual.

Berdasarkan pada uraian teori yang telah di kemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja .

Berdasarkan penelitian terdahulu Oleh Sri Kurniawati Padma Dewi dkk dari FE. Universitas Janabadra jurusan Magister Manajemen.dalam Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 5, No 1, Juni 2014, 48 – 72 dengan judul “ Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Di Kabupaten Sleman.” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Hal ini menunjukan bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk perusahaan dan karyawannya itu sendiri.

Menurut Mathis (2016:301), “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Kemudian Nanan Nurzaman dari Program Magister Manajemen Universitas Pasundan. dalam tesisnya berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung” adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja. Dikarenakan Pelatihan merupakan salah satu usaha

dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang, sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja .

Dalam Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya: yang dilakukan oleh Oleh Siti Untari , dkk dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dikarenakan semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki pegawai tersebut . Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan

lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Sedarmayanti, 2017 : 126) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Kemudian Nanan Nurzaman dari Program Magister Manajemen Universitas Pasundan. dalam tesisnya berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung” adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .

Berdasarkan penelitian terdahulu Oleh Sri Kurniawati Padma Dewi dkk dari FE. Universitas Janabadra jurusan Magister Manajemen.dalam Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 5, No 1, Juni 2014, 48 – 72 dengan judul “ Pengaruh

Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Di Kabupaten Sleman.” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Rivai (2015:11)Lingkungan kerja dengan baik, maka akan berpengaruh baik terhadap perilaku karyawan. Semakin nyaman lingkungan kerja, maka karyawan semakin termotivasi dan bersemangat untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki semangat tinggi akan tercipta kerjasama tim untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian Oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk, dalam Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana “Pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali “ jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

4. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

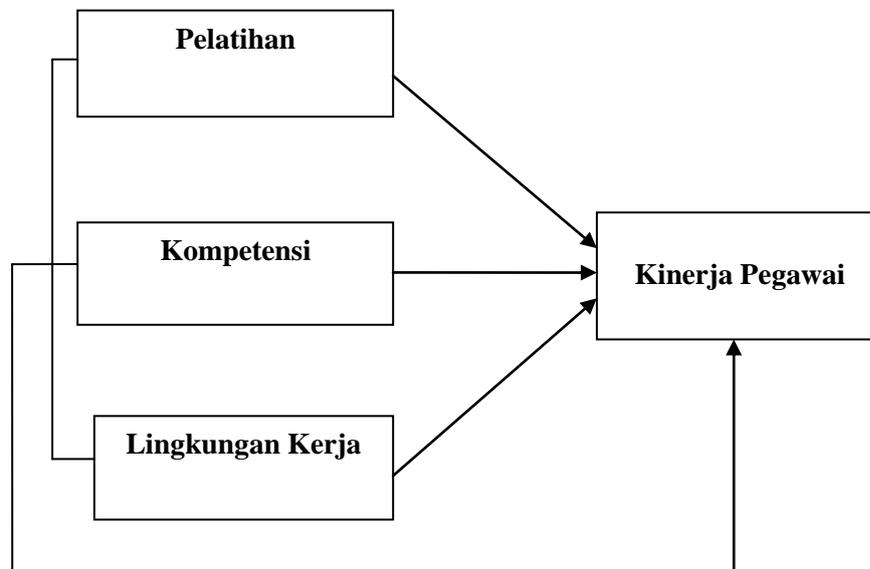
Pelatihan adalah aktivitas – aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuantujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara

sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka pemikirannya Diolah Oleh Peneliti

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu.

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Sri Kurniawati Padma Dewi	2014	<i>Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Di Kabupaten Sleman.</i> dalam Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 5, No 1, Juni 2014, 48 – 72 dari FE. Universitas Janabadra jurusan Magister Manajemen.	Dalam jurnal ini menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa..
2	Nanan Nurzaman	2014	<i>Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung</i> ” dari Program Magister Manajemen Universitas Pasundan	Dalam jurnal ini menyatakan bahwa Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

3	Siti Untari	2014	<i>Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</i> ” Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.	Dalam jurnal ini menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
4	Anak Agung Ngurah Bagus Dharmawan	2012	<i>Pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali</i> “ dalam Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana	Dalam jurnal ini menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
4. Ada pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang..

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey, Adapun sifat penelitian adalah deskriptif explanatory.

B. Defenisi Operasional Variabel.

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu pelatihan (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan	Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:48)	Anwar Prabu Mangkunegara (2012:48), ada beberapa indikator pelatihan. Adapun Indikator pelatihan tersebut antara lain adalah : 1. Instruktur. 2. Peserta. 3. Materi. 4. Metode. 5. Tujuan. 6. Sasaran.	Skala Likert
Kompetensi	kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Malthis & Jackson (2011:23)	Menurut Mathis & Jackson (20124), adapun yang menjadi indikator kompetensi, adalah: 1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Kemampuan	Skala Likert
Lingkungan Kerja	lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.” Sedarmayanti (2015:47),	Sedarmayanti (2015:46) adalah sebagai berikut: 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. hubungan karyawan	Skala Likert
Kinerja	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkangan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2014 : 75)	Anwar Prabu Mangkunegara (2014 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab 5. Ketaatan 6. Inisiatif	Skala Likert

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berada di Jalan Karya Asih No: 3 Komplek

Kantor Bupati Kabupaten Deli Serdang . Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2017 sampai dengan April 2018.

Tabel 3.2
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																							
		Nov-17				Des 2017				Jan-18				Peb 18				Maret 2018				Apr-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■																
3	Pembuatan Proposal									■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal									■	■	■	■												
6	Pengumpulan Data													■	■	■	■								
7	Pengolahan Data													■	■	■	■								
8	Bimbingan Tesis													■	■	■	■								
9	Seminar Tesis													■	■	■	■								
10	Sidang Tesis																	■	■	■	■				

D. Populasi dan sampel

1. Populasi.

Menurut Sugiyono (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 33 orang.

2. Sampel.

Penelitian sampel dilakukan dengan menggunakan metode penelitian populasi yakni tehnik penelitian yang mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel . Menurut Sugiyono (2012:88) Adapun sampel nya merupakan

sampel jenuh yaitu tehnik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Yaitu sebanyak 33 orang pegawai BNPB Kabupaten Deli Serdang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2012 :199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 33 orang yang dijadikan sampel penelitian.
2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

F. Jenis dan Sumber Data

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
- b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur Situmorang dan Lufti, (2011:79). Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2012:172). Instrumen penelitian (kuesioner) diberikan pada responden awal yang berjumlah 30 orang di luar sampel.

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 20.00 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- c) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai r tabel dengan ketentuan $N =$ jumlah kasus $= 30$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh $= 0,361$.

Tabel 3.3
Validitas Data Variabel Bebas X₁ (Pelatihan)

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.977	0,361	valid
Pertanyaan 2	.973	0,361	valid
Pertanyaan 3	.968	0,361	valid
Pertanyaan 4	.970	0,361	valid
Pertanyaan 5	.968	0,361	valid
Pertanyaan 6	.968	0,361	valid
Pertanyaan 7	.967	0,361	valid
Pertanyaan 8	.966	0,361	valid
Pertanyaan 9	.967	0,361	valid
Pertanyaan 10	.967	0,361	valid
Pertanyaan 11	.967	0,361	valid
Pertanyaan 12	.969	0,361	valid

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel pelatihan (X₁) yang terlihat pada Tabel 3.3, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,361.

Tabel 3.4
Validitas Data Variabel Bebas X₂ (Kompetensi)

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.956	0,361	Valid
Pertanyaan 2	.923	0,361	Valid
Pertanyaan 3	.892	0,361	Valid
Pertanyaan 4	.922	0,361	Valid
Pertanyaan 5	.892	0,361	Valid
Pertanyaan 6	.892	0,361	Valid

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel kompetensi (X_2) yang terlihat pada Tabel 3.4, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,361.

Tabel 3.5
Validitas Data Variabel Bebas X_3 (Lingkungan Kerja)

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.964	0,361	Valid
Pertanyaan 2	.960	0,361	Valid
Pertanyaan 3	.956	0,361	Valid
Pertanyaan 4	.958	0,361	Valid
Pertanyaan 5	.954	0,361	Valid
Pertanyaan 6	.956	0,361	Valid
Pertanyaan 7	.956	0,361	Valid
Pertanyaan 8	.954	0,361	Valid
Pertanyaan 9	.964	0,361	Valid
Pertanyaan 10	.960	0,361	Valid
Pertanyaan 11	.956	0,361	Valid
Pertanyaan 12	.958	0,361	Valid

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel lingkungan kerja (X_3) yang terlihat pada Tabel 3.5, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,361.

Tabel 3.6
Validitas Data Variabel Bebas Y (Kinerja)

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.940	0,361	valid
Pertanyaan 2	.936	0,361	valid
Pertanyaan 3	.925	0,361	valid
Pertanyaan 4	.933	0,361	valid
Pertanyaan 5	.920	0,361	valid
Pertanyaan 6	.926	0,361	valid
Pertanyaan 7	.940	0,361	valid
Pertanyaan 8	.920	0,361	valid

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel kinerja (Y) yang terlihat pada Tabel 3.6, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,361.

2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Situmorang dan Lufti, (2011:79). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika positif atau lebih besar dari α maka pertanyaan reliabel.
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari α maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,80$ atau nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ (Ghozali).

Tabel 3.7
Reliabilitas Data Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	12

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,971 lebih besar dari 0,8 berarti data telah reliabel.

Tabel 3.8
Reliabilitas Data Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	6

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,928 lebih besar dari 0,8 berarti data telah reliabel.

Tabel 3.9
Reliabilitas Data Variabel X₃

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	12

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,962 lebih besar dari 0,8 berarti data telah reliabel.

Tabel 3.10
Reliabilitas Data Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	8

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,938 lebih besar dari 0,8 berarti data telah reliabel.

3. Instrumen Penelitian.

Menurut Arikunto (2010:134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor Sugiyono,(2012:86). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut.

Tabel 3.11.

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:86)

H. Tehnik Analisis Data.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y = kinerja

X1 = pelatihan

X2 = kompetensi

X3 = lingkungan kerja

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X1, pelatihan

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X2, kompetensi

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X3, lingkungan kerja

a = konstanta

ε = Error

1.1 Uji Persyaratan Regresi/Asumsi klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memilih asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan

analisa grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot Gozhali (2015:111).

b. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independent. Jika variable indenpenden saling berkorelasi,maka variable-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variable indenpenden sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation facyor (VIF),kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable indenpenden manakah yang dijelaskan oleh variable indenpenden lainnya Ghozali (2015:111).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot uji Glesjer (Ghozali 2005).

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel indenpenden secara parsial terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah:

- $H_0 : H_1 = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,
- $H_a : H_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2012:244), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (diterima)
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (ditolak).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

- Jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- Jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Rumus Uji t adalah sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

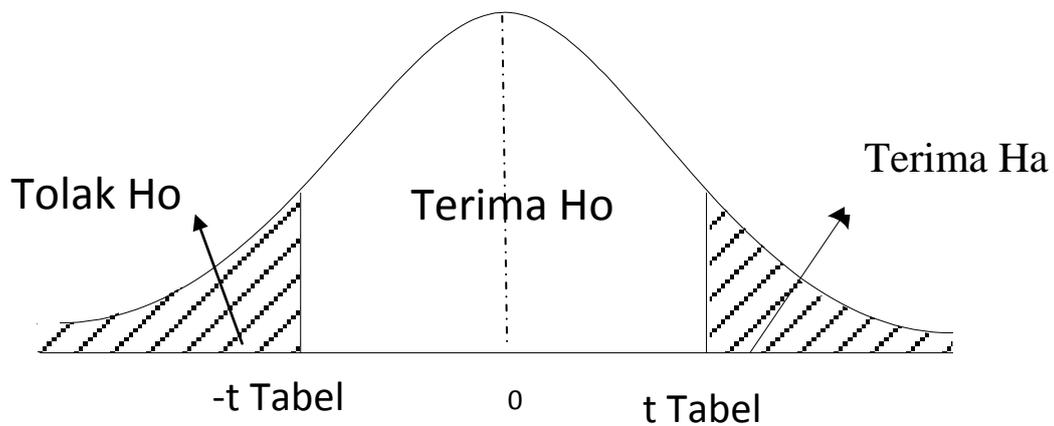
(Sugiyono, 2012:244)

keterangan:

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

b. Uji Signifikan Simultan (Uji- F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya:

- $H_0 : H_i = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- $H_a : H_i \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (diterima)
- Jika nilai F hitung $< F$ tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (ditolak).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

- Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:57) sebagai berikut:

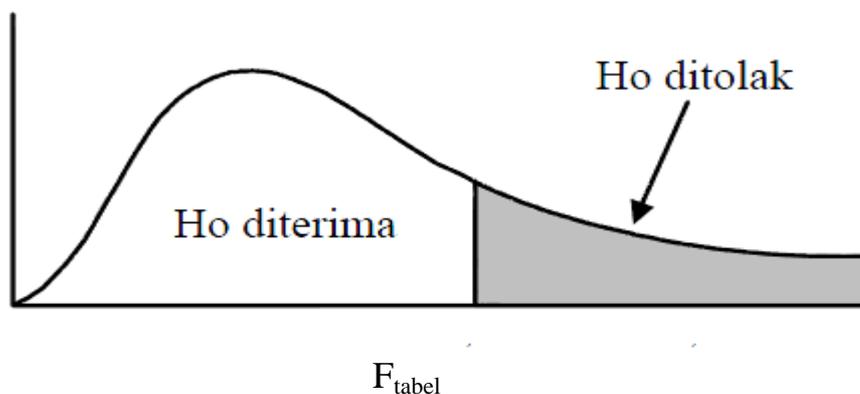
$$F_h = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

N = banyak sampel

m = banyak prediktor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y

sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Tempat Penelitian

a. Gambaran Umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Kabupaten Deli Serdang.

Memasuki era globalisasi, Indonesia menghadapi berbagai perubahan dan tantangan strategis yang mendasar baik eksternal maupun internal yang perlu dipertimbangkan dalam melaksanakan pembangunan nasional termasuk pembangunan bidang kebencanaan. Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam, manusia, kerugian harta benda, kerusakan lingkungan, kerusakan sarana dan prasarana dan fasilitas umum serta menimbulkan gangguan terhadap tata kehidupan dan kehidupan manusia atau masyarakat. Sedangkan penanggulangan bencana adalah segala upaya dan kegiatan yang dilakukan, meliputi pra bencana yang terdiri dari pencegahan dan kesiapsiagaan, mitigasi (penjinakan) pada saat sebelum terjadinya bencana, kedaruratan dan logistik meliputi bencana penyelamatan masyarakat, pemenuhan kebutuhan dasar dan evakuasi korban bencana ke daerah yang aman pada saat terjadi bencana, sedangkan pasca bencana terdiri dari rehabilitasi dan rekonstruksi pada saat setelah terjadi bencana baik fisik, lingkungan, sarana dan prasarana.

Bertitik tolak dari itu, maka dalam rangka peningkatan peran Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sangat dibutuhkan adanya peningkatan pembinaan aparatur agar mencapai dayaguna dan hasil guna. Pada gilirannya masyarakat yang memerlukan pelayanan khususnya di bidang Penanggulangan Bencana di daerah dapat merasakan kemudahan dan membawa dampak yang positif terhadap pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah khususnya melalui Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

b. Visi Dan Misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

1. Visi.

Semangat Undang Undang Dasar 1945 memberikan amanat melalui pembangunan di bidang penanggulangan bencana bahwa bangsa Indonesia secara bersama-sama dan partisipatif diarahkan untuk senantiasa siap sedia dalam menghadapi potensi bencana yang ada di Indonesia. Oleh karena itu, visi Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kabupaten Deli Serdang sebagai pemegang mandat pembangunan di bidang ini adalah: ***“Terselenggaranya Penanggulangan Bencana Yang Cepat, Tepat, Menuju Deli Serdang Aman dgn Sejahtera”***. Dengan peran dan tanggung jawab yang diembankan oleh Undang-undang nomor 24 tahun 2007 maka BPBD harus mampu mengoptimalkan perannya koordinasi penanggulangan bencana dipusat dan daerah. selain itu BPBD akan terus mendorong upaya keterlibatan masyarakat dalam meningkatkan kesiapsiagaan dalam menghadapi bencana serta membangun kesadaran masyarakat dalam upaya

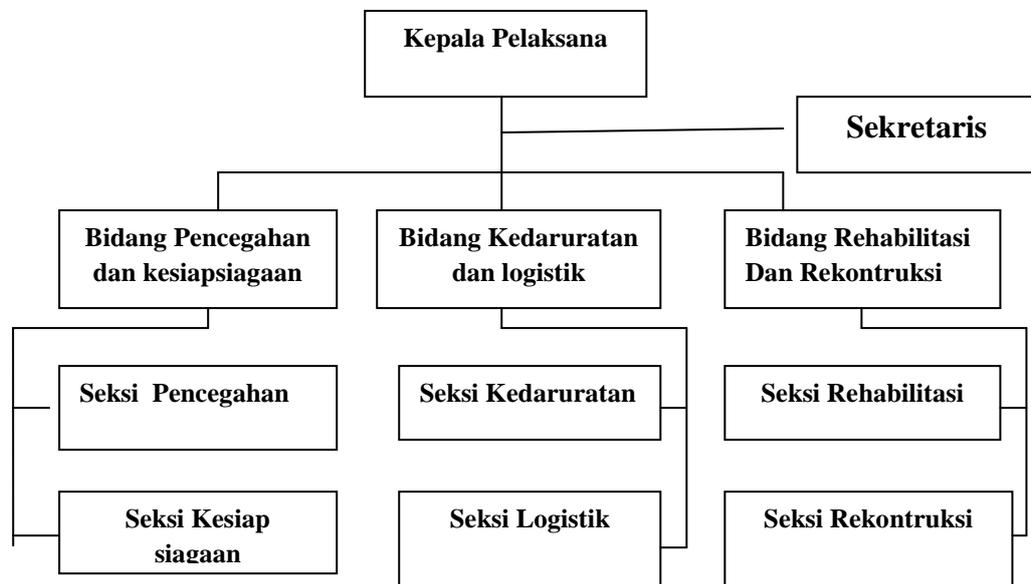
pengarusutamaan pengurangan risiko bencana dalam berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara.

2. Misi.

Misi BPBD Kabupaten Deli Serdang dirumuskan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kemampuan SDM (Aparatur dan Masyarakat) untuk menunjang penguasaan teknologi di bidang penanggulangan bencana;
2. Menetapkan standar, kebutuhan, dan prosedur penyelenggaraan penanggulangan bencana;
3. Mengembangkan dan memanfaatkan teknologi pencegahan, kesiapsiagaan, peringatan dini, dan mitigasi untuk menghadapi ancaman dan resiko bencana;
4. Menyelenggarakan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinasi, dan menyeluruh;
5. Memenuhi hak masyarakat dan pengungsi yang terkena bencana secara adil dan sesuai dengan standar pelayanan minimum, serta melaksanakan Pemulihan kondisi dari dampak bencana;
6. Mengembangkan, meningkatkan dan menggalang kemitraan dengan masyarakat di bidang tanggap darurat, rehabilitasi dan rekonstruksi akibat bencana;
7. Merealisasikan kebijakan pemerintah pusat di bidang kebencanaan yang telah disetujui dan disahkan.

c. **Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.**



Gambar 4.1
Struktur Organisasi
BPBD Kabupaten Deli Serdang

2. Statistik Deskriptif

a. Statistik Deskriptif Responden penelitian

Tabel 4.1
Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	23	69,7	69,7	69,7
Valid Perempuan	10	30,3	30,3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 23 orang (69,7%), sedangkan perempuan sebanyak 10 orang (30,3%). Hal tersebut memang sangat dibutuhkan pegawai laki-laki,

mengingat pekerjaan ini dibutuhkan bukan hanya ketrampilan, tetapi juga kekuatan fisik. Karena dalam penanganan korban bencana diperlukan fisik yang prima dan kuat, sehingga pertolongan korban bencana bisa segera dilaksanakan.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	20	60,6	60,6	94
Diploma	5	15,2	15,2	100.0
Sarjana	6	18,2	18,2	
Valid Magister	2	6	6	
Total	33	100.0	100.0	100.0

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan table 4.2. menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok SLTA yaitu sebanyak 20 orang (60,6%), kemudian dari kelompok Sarjana 6 orang (15,2%), kemudian kelompok Diploma 5 orang (15,2%) dan kelompok Magister 2 orang (6%) dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebahagian besar Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang ada sebagian besar memiliki pendidikan menengah. Hal tersebut disebabkan pekerjaan ini lebih memerlukan kekuatan fisik namun pendidikan formal juga diperlukan meski tidak harus berpendidikan sarjana.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9,1	9,1	63,6
1 – 5 tahun	7	21,2	21,2	36,4
6 - 10 Tahun	11	33,3	33,3	100,0
11 - 15 tahun	12	36,4	36,4	
Diatas 15 tahun	33	100,0	100,0	
Total				

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan table 4.3. menunjukkan data bahwa jumlah responden yang masa kerja nya terbanyak adalah dari kelompok diatas 15 tahun yaitu sebanyak 12 orang (36,4%) dari yang masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 11 orang (33,3%). Dari yang masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 7 orang (21,2%) dan dari masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 3 orang (9,1%). Ini menunjukkan bahwa Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang ada sebagian besar sudah bekerja lama. Hal tersebut juga menunjukkan jika Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi yang ada .

b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

1) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X₁ (Pelatihan)

Dibawah ini peneliti sajikan frekwensi jawaban responden untuk variable bebas X₁ (Pelatihan) dengan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS 17.0.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan (X_1)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	Rata-rata
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	.Saya menyukai instruktur yang mengerti keinginan peserta pelatihan.							8	24,2	25	75,8	33	4.8
2.	Saya setuju jika instruktur sebaiknya dipilih dari luar instansi.							8	24,2	25	75,8	33	4.8
3.	Saya setuju jika peserta pelatihan diprioritaskan untuk pegawai baru.					1	3	11	33,3	21	63,7	33	4.8
4.	Saya ingin setiap pelatihan diikuti peserta yang merupakan bagian dalam satu bidang yang ada dilingkungan instansi.			1	3			15	45,5	17	51,5	33	4,3
5.	Sebaiknya materi pelatihan berfokus kepada tugas dari tiap-tiap bidang pekerjaan yang di tempati dalam instansi tersebut.			1	3	1	3	18	54,5	13	39,4	33	4,3
6.	Saya menyukai materi yang gampang dan sederhana.					1	3	12	36,4	20	60,6	33	
7	Metode pelatihan mengadopsi pada pelatihan sebelumnya yang sudah pernah dilakukan oleh instansi.					1	3	22	66,7	10	30,3	33	4,3
8	Saya ingin metode pelatihan singkat dan padat, serta tidak perlu lama.			1	3			15	45,5	17	51,5	33	4,5
9	Saya ingin pelatihan ditujukan untuk peningkatan karier pegawai			1	3	1	3	18	54,5	13	39,4	33	4,3
10	Setiap pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dari semua pegawai.					5	15,2	17	51,5	11	33,3	33	4,2
11	Saya setuju jika pelatihan mempunyai sasaran yang jelas.					1	3	12	36,4	20	60,6	33	4,6
12	Biasanya pelatihan dilakukan hanya sebagai rutinitas.					1	3	17	51,5	15	45,5	33	4,4
	Total			4	0,3	12	3	177	44,8	203	51,2		
	Rata-Rata			0,3	0,3	1	3	14,8	44,8	16,9	51,2	33	4,5

Berdasarkan Tabel 4.4, untuk daftar pertanyaan Variabel pelatihan secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, kurang

setuju dan tidak setuju dengan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 51,2% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 44,8% untuk jawaban setuju dan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 3 % untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,3 % untuk jawaban tidak setuju. Beberapa Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menjawab tidak setuju dalam hal pelatihan menunjukkan bahwa masih ada Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang merasa bahwa pelatihan yang diberikan masih kurang menarik dan terkesan masih terlalu panjang waktu pelatihannya. Masih ada Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang memilih sangat tidak setuju terhadap pernyataan “Saya ingin metode pelatihan singkat dan padat, serta tidak perlu lama.” Hal ini menunjukkan bahwa masih ada diantara Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang merasa pelatihan yang diberikan selama ini masih dengan metode pelatihan yang belum mengacu kepada metode yang sistematis, singkat dan menarik. Pelatihan masih memakai pola-pola lama, yaitu monoton dan waktunya panjang.

2) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X₂ (Kompetensi)

Dibawah ini peneliti sajikan frekwensi jawaban responden untuk variable bebas X₂ (Kompetensi) dengan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS 17.0.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi (X_2)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	Rata-rata
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)							
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan standar diinginkan instansi.							10	30,3	23	69,7	33	4,7
2.	Pengetahuan sangat diperlukan oleh pegawai dalam meningkatkan keahlian dalam bekerja.							13	39,4	20	60,6	33	4,6
3.	Saya setuju jika ketrampilan yang dimiliki setiap pegawai selalu dijadikan dasar untuk penilaian pegawai.			1	3	2	6,1	18	54,5	12	36,4	33	4,2
4.	Saya memiliki ketrampilan yang melebihi pegawai lain.			4	12,1	8	24,2	15	45,5	6	18,2	33	3,7
5.	Saya sependapat jika kemampuan pegawai bisa ditingkatkan jika mereka mau.	1	3			1	3	20	60,6	11	33,3	33	4,2
6.	Kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai biasanya tergantung dari pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.					2	6,1	18	54,5	13	39,4	33	4,3
	Total	1	0,6	5	2,4	13	6,7	94	47,6	85	43	198	25,8
	Rata-Rata	0,2	0,6	0,8	2,4	2,2	6,7	15,7	47,6	14,2	43	33	4,3

Berdasarkan Tabel 4.5, untuk daftar pertanyaan Variabel kompetensi secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 43% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 47,6% untuk jawaban setuju dan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 6,7% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 2,4% untuk jawaban tidak setuju serta rata-rata Pegawai

Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,6%. Untuk jawaban sangat tidak setuju.

Beberapa Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menjawab tidak setuju dalam hal kompetensi, menunjukkan bahwa masih ada Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang merasa kompetensi dimiliki belum memadai dalam mendongkrak pekerjaan dari Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Masih ada Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang memilih sangat tidak setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki ketrampilan yang melebihi pegawai lain.” Hal ini menunjukkan bahwa masih ada diantara Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang merasa kompetensinya belum sesuai dengan yang diharapkan. Padahal kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

3) Statistik Deskriptif untuk Variabel Bebas X₃ (Lingkungan Kerja)

Dibawah ini peneliti sajikan frekwensi jawaban responden untuk variable bebas X₃ (Lingkungan Kerja) dengan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS 17.0.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	Rata-rata
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)							
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya menyukai penerangan kantor yang berasal dari sinar matahari yang masuk kedalam ruangan.					1	3	20	60,6	12	36,4	33	4,3
2.	Penerangan ditempat saya bekerja sangat baik.			1	3	2	6,1	18	54,5	12	36,4	33	4,2
3.	Suhu ruangan dalam tempat saya bekerja sejuk.					1	3	16	48,5	16	48,5	33	4,5
4.	Sebaiknya setiap ruangan disediakan AC/penyejuk ruangan..					2	6,1	13	39,4	18	54,5	33	4,5
5.	Saya ingin ruangan kerja jauh dari jalan raya.					1	3	14	42,4	18	54,5	33	4,5
6.	Saya selalu mendengar kebisingan dalaam ruangan kerja.							12	36,4	21	63,6	33	4,6
7	Warna cat diruangan kerja sudah sesuai dengan yang diinginkan pegawai.					1	3	12	36,4	20	60,6	33	4,6
8	Ruangan kantor saya luas.	1	3			7	21,2	18	54,5	7	21,2	33	3,9
9	Saya setuju setiap ruangan kantor ditempati oleh hanya beberapa pegawai saja.			1	3	3	9,1	17	51,5	12	36,4	33	4,2
10	Keamanan tempat saya bekerja sudah baik.			1	3	3	9.1	16	48,5	13	39,3	33	4,2
11	Saya setuju jika satpam yang ada ditempat saya kerja jumlahnya sudah mencukupi.					1	3	13	39,3	19	57,7	33	4,5
12	Hubungan antar pegawai di instansi sudah sangat baik.					2	6,1	16	48,5	15	45,4	33	4,4
	Total	1	0.3	3	0,6	24	6,1	185	46,7	183	46,3	396	52,8
	Rata-Rata	0,1	0.3	0,2	0,6	2	6,1	15,4	46,7	15,3	46,3	33	4,4

Berdasarkan Tabel 4.6, untuk daftar pertanyaan Variabel lingkungan kerja secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan rata-rata Pegawai Penanggulangan

Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 46,3% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 46,7% untuk jawaban setuju dan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 6,1% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,6% untuk jawaban tidak setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,3%. Untuk jawaban sangat tidak setuju.

Beberapa Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menjawab tidak setuju dalam hal yang berkaitan lingkungan kerja, menunjukkan ada Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang merasa bahwa lingkungan kerja yang ada belum memenuhi keinginan dari beberapa Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Masih ada Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang memilih sangat tidak setuju terhadap pernyataan “Ruangan kantor saya luas.” Hal ini menunjukkan bahwa masih ada diantara Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang merasa ruang kerja yang ada masih belum bisa membuat mereka merasa nyaman untuk bekerja. Padahal ruangan yang luas dan nyaman merupakan bagian yang mempengaruhi lingkungan kerja, selain itu merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

4) Statistik Deskriptif untuk Variabel Terikat Y (Kinerja)

Dibawah ini peneliti sajikan frekwensi jawaban responden untuk variable terikat Y (Kinerja) dengan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS 17.0.

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	Rata-rata
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)							
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya setuju jika prestasi kerja biasanya tercapai jika hasil kerja dapat dilaksanakan diatas standar yang ditentukan instansi.							6	18,2	27	61,8	33	4,8
2.	Kinerja berarti pekerjaan yang dilakukan melebihi target yang ditentukan.							8	24,2	25	75,8	33	4,8
3.	Saya setuju jika pekerjaan yang banyak dapat disiapkan tepat pada waktunya.					2	6,1	21	63,6	10	30,3	33	4,2
4.	Saya menyukai pekerjaan yang banyak.							16	48,5	17	51,5	33	4,5
5.	Sebaiknya tugas-tugas yang diberikan tidak diberikan secara mendadak.					1	3	18	54,5	14	42,5	33	4,4
6.	Saya menyukai tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					2	6,1	20	60,6	11	33,3	33	4,3
7	Saya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.							14	42,4	19	57,6	33	4,6
8	Saya memilih serius mengerjakan pekerjaan saya, sehingga saya disebut bertanggung jawab.			5	15,2	5	15,2	15	45,4	8	24,2	33	3,8
	Total			5	1,5	10	3,9	118	44,9	131	49,7	264	35,4
	Rata-Rata			0,5	1,5	1,3	3,9	14,8	44,9	16,4	49,7	33	4,4

Berdasarkan Tabel 4.7, untuk daftar pertanyaan Variabel kinerja secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 49,7% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang

sebanyak 44,9% untuk jawaban setuju dan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 3,9% untuk jawaban kurang setuju. serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 1,5% untuk jawaban tidak setuju

Beberapa Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menjawab tidak setuju dalam hal kinerja pegawai, menunjukkan ada Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang merasa bahwa kinerja mereka belum sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang memilih tidak setuju terhadap pernyataan “Saya memilih serius mengerjakan pekerjaan saya, sehingga saya disebut bertanggung jawab.” Hal itu mencerminkan jika tidak semua Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang merasa jika sudah melakukan pekerjaannya dengan serius dan bertanggung jawab. Padahal kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selain itu kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

Tabel 4.8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85249150
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.096
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

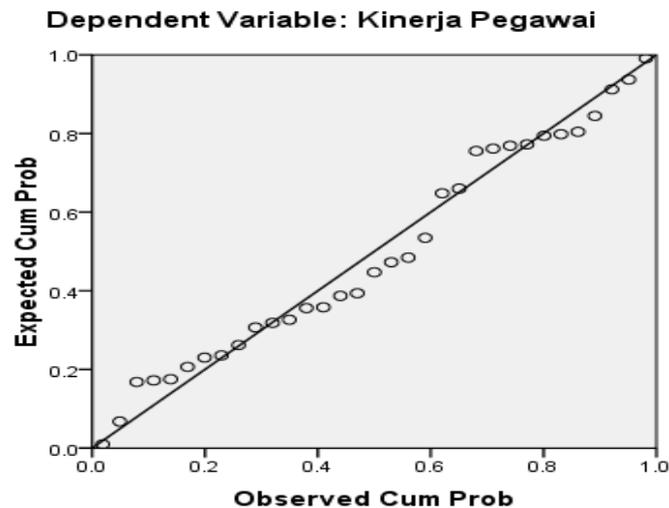
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2018

Pada Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,899 dan diatas nilai signifikansi (0,5) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



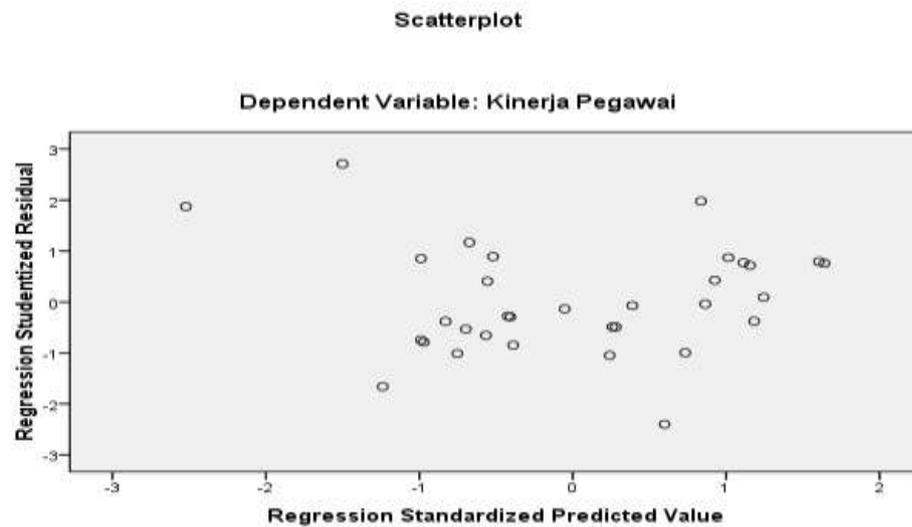
Gambar 4.2.
P.Plot Normalitas Data

Berdasarkan tampilan output chart di atas dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari satu residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka terjadi homoskedastisitas namun jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. “Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, jika ada

pola tertentu maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi” (Situmorang *et al.*, 2010:100).



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4.2 grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja.

c. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah jika model tersebut tidak mengandung gejala multikolinieritas, yaitu terjadinya korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari nilai *VIF* (*Variance Inflated Factor*) dimana bila nilai $VIF > 10$, maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.538	1.859
	Kompetensi	.479	2.086
	Lingkungan Kerja	.530	1.887

Sumber : Data diolah, 2018

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan tidak adanya problem multikolinieritas (tidak terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antara variabel independen). Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai tolerance $> 0,1$, hal ini berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas.

4. Model Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat kinerja. Analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistics 17.0 for windows*.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = kinerja
- a = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Kompetensi
- X_3 = Lingkungan Kerja
- ε = *Standard error*

Berdasarkan pengujian menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows*, maka hasil persamaan regresi linear berganda penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.438	4.474		3.004	.005
Pelatihan	.069	.108	.110	2.638	.000
Kompetensi	.456	.174	.478	2.611	.002
Lingkungan Kerja	.123	.093	.231	2.325	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 13,438 + 0,069X_1 + 0,456X_2 + 0,123X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 13.438 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) maka kinerja (Y) akan bernilai 13.438.
2. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) maka nilai kinerja (Y) akan semakin tinggi.
3. Nilai koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) maka nilai kinerja (Y) semakin rendah.

4. Koefisien X_1 (β_1) = 0,069, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,069.
5. Koefisien X_2 (β_2) = 0,456, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,456.
6. Koefisien X_3 (β_3) = 0,123, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,123.

5. Uji Hipotesis.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) berupa pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja..

Model hipotesis/Bentuk Pengujian :

$H_0 : \beta_i = 0$

Tidak terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja..

$H_a : \beta_i \neq 0$

Terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja..

Kriteria Keputusan :

H_0 diterima jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 33

k = jumlah variabel yang digunakan , k = 4

Maka : derajat bebas = n-k = 33 - 4 = 29

Uji t hitung yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t tabel yang digunakan $t_{1/2}$ atau t (0,025 ; 2,045) sehingga didapat nilai $t_{tabel} = 2,045$

Hasil pengujian Uji t (uji parsial) menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11

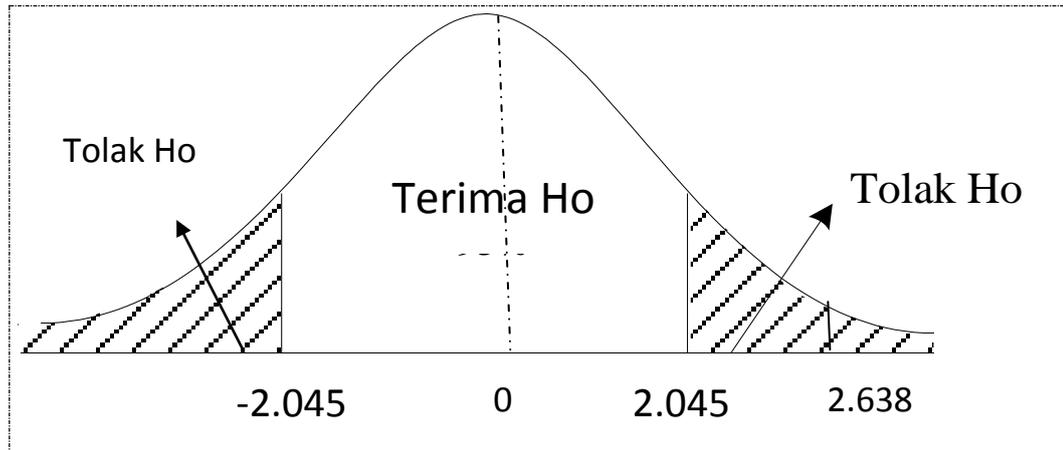
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.438	4.474		3.004	.005
Pelatihan	.069	.108	.110	2.638	.000
Kompetensi	.456	.174	.478	2.611	.002
Lingkungan Kerja	.123	.093	.231	2.325	.001

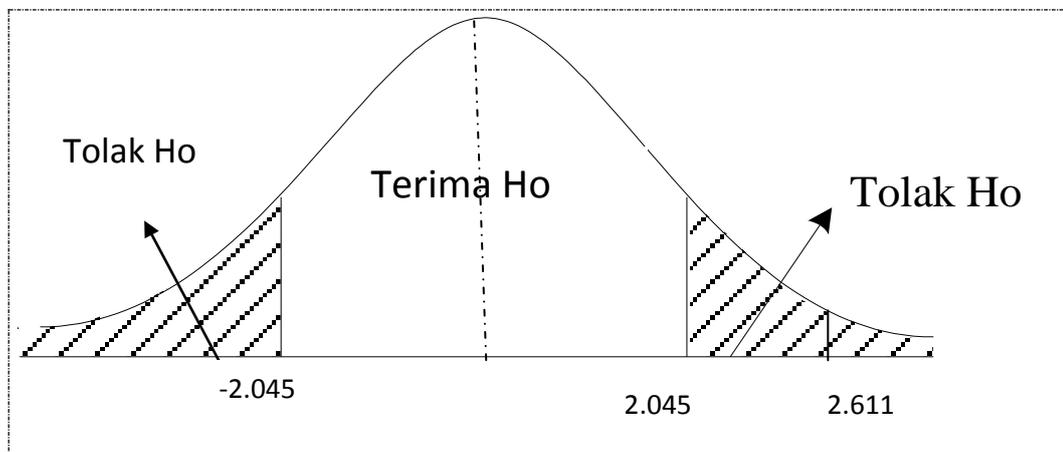
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- a. Nilai t_{hitung} variabel pelatihan adalah 2.638 dan t_{tabel} bernilai 2.045 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,638 > 2,045$), kemudian apabila dilihat dari angka sig pelatihan 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis pertama diterima).



Gambar 4.4 Kurva Uji t

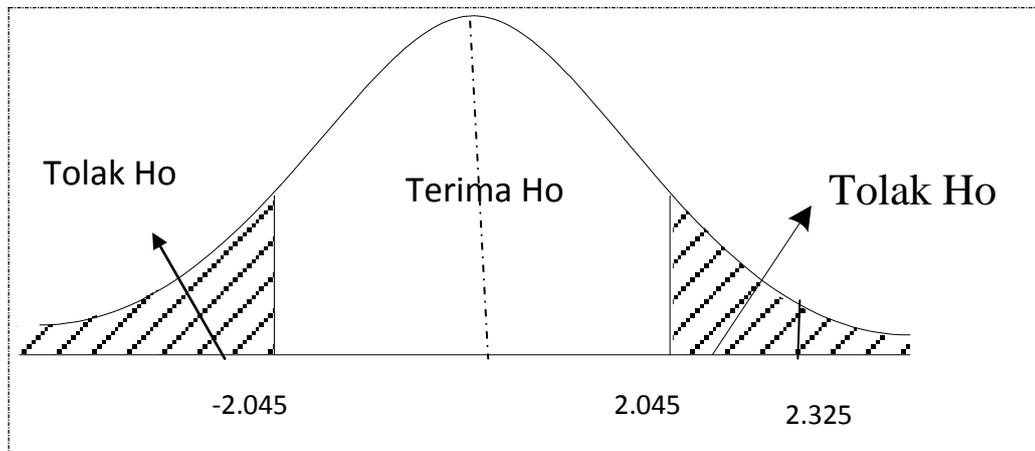
- b. Nilai t_{hitung} variabel kompetensi adalah 2,611 dan t_{tabel} bernilai 2,045 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.611 > 2.045$), kemudian apabila dilihat dari angka sig 0,02 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis kedua diterima).



Gambar 4.5 Kurva Uji t

- c. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 2.325 dan t_{tabel} bernilai 2.045 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.325 > 2.045$), kemudian jika dilihat dari angka sig lingkungan kerja 0,01 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hipotesis ketiga diterima).



Gambar 4.6 Kurva Uji t

b. Uji F (uji serempak)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama–sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X_1, X_2, X_3) berupa variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y).

Model hipotesis/Bentuk Pengujian :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$$

Terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k);(k-1)

Derajat bebas pembilang = $k - 1 = 4 - 1 = 3$

Derajat bebas penyebut = $n - k = 33 - 4 = 29$

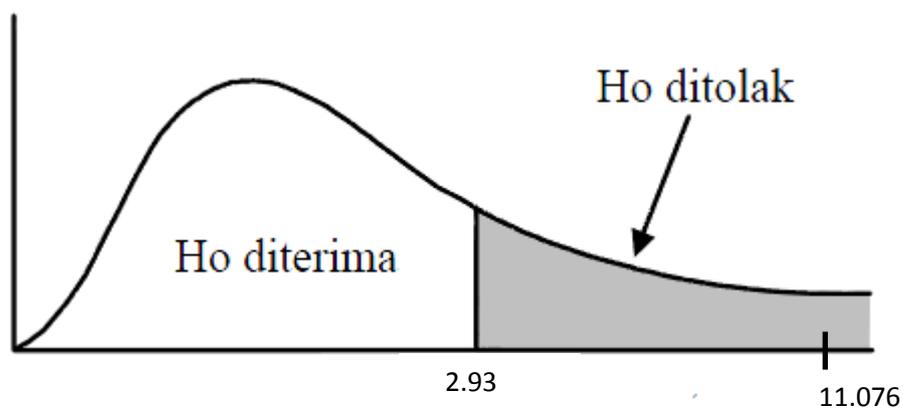
Maka $F_{\text{tabel } 0,05 (3; 29) = 2.93$

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.821	3	41.940	11.076	.000 ^a
	Residual	109.815	29	3.787		
	Total	235.636	32			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Gambar 4.7 Kurva Uji F

Berdasarkan Anova (Tabel 4.10) didapatkan nilai F hitung sebesar 11.076 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000^a. Jadi $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($11.076 > 2,93$) atau signifikansi (Sig.) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian

terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (hipotesis keempat diterima).

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (pelatihan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3)) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.486	1.946

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diinterpretasikan bahwa angka R sebesar 0,486 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang cukup erat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted* (R^2) adalah 0,486 atau 48,6%. Artinya 48,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 52,4% dijelaskan

oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.

Pelatihan merupakan proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi". Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.638 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Reni Widyasari dkk dari FE. Brawijaya Maang jurusan Magister Manajemen.dalam Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 5, No 1, Juni 2014, 48 – 72 dengan judul “ Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang.” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan jika pelatihan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Selain itu faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja pegawai. meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran.

Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas yaitu rata-rata sebesar 51,2% menjawab sangat setuju, rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 44,8% untuk jawaban setuju dan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 3 % untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,3 % untuk jawaban tidak setuju.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang bahwa pada dasarnya telah tertanam nilai-nilai dan hasil dari pelatihan tersebut dengan baik dalam instansi. Selain itu kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan ternyata mampu untuk mencapai keinginan tergantung dari besarnya keinginan tersebut yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan. pelatihan sangat diperlukan baik untuk kesejahteraan ekonomi ditingkat instansi. Dengan pemberian pelatihan produktivitas instansi untuk individu dapat ditingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di lingkungan kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kemudian kompetensi dapat dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi". merupakan pedoman tindakan yang akan dilaksanakan pemerintah meliputi rencana pendapatan belanja, transfer, dan pembiayaan yang diukur dalam satuan rupiah, yang disusun menurut klasifikasi tertentu secara sistematis untuk satu periode.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.611 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,02 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam

penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap pegawai.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rosi Azizah Dkk dari Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang. dalam Jurnal Ekonomi Vol 1 No 1 berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Panahmas Ekatama Distrindo Malang” adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka

Dari hasil angket yang telah disebarkan menunjukkan bahwa jawaban responden Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 43% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 47,6% untuk jawaban setuju dan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 6,7% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 2,4% untuk jawaban tidak setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,6%. Untuk jawaban sangat tidak setuju.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik

nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka. .

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2.325 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,01 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Aji Tri BUdianto dkk dari FE. Universitas Pamulang jurusan Magister Manajemen.dalam Jurnal Ilmiah Vol. 3, No 1, Oktober 2014, 48 – 72 dengan judul “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) SBU Distribusi Wilayah Jakarta.” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil angket yang telah disebarakan menunjukkan bahwa jawaban responden dengan rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 46,3% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 46,7% untuk jawaban setuju dan rata-rata pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 6,1% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,6% untuk jawaban tidak setuju serta rata-rata Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 0,3%. Untuk jawaban sangat tidak setuju.

hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang setuju jika lingkungan kerja yang ada sudah cenderung baik, meski belum mampu memuaskan semua pegawai yang ada. Namun tidak ada salahnya jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan

kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga.

4. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Pelatihan adalah aktivitas – aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Dengan demikian diharapkan kepada pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang untuk lebih berkonsentrasi menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang harus melaksanakan program pelatihan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan pegawai. Adapun indikator pengukuran kompetensi terdiri dari, Pengetahuan adalah hal-hal yang

diketahui oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang tercermin melalui ciri-ciri pegawai yang baik dan gagasan-gagasan kreatif yang dihasilkan. Keterampilan adalah keahlian yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, dapat memberikan penguatan serta variasi dalam melaksanakan tugas.

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja pegawai semakin tinggi tingkat kinerja mereka. Lingkungan merupakan kondisi dalam instansi dimana para pegawai tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan. Lingkungan kerja dengan baik, maka akan berpengaruh baik terhadap perilaku pegawai. Semakin nyaman lingkungan kerja, maka pegawai semakin termotivasi dan bersemangat untuk melakukan suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki semangat tinggi akan tercipta kerjasama tim untuk pencapaian tujuan instansi. Kebijakan instansi bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang adalah pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja. Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan kerja dapat memacu produktivitas kerja maka diharapkan kinerja pegawai Penanggulangan Bencana

Daerah Kabupaten Deli Serdang dapat meningkat dengan baik, sehingga permasalahan tunggakan penyelesaian pekerjaan dapat teratasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Masih ditemukan jika pendidikan dan pelatihan teknis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai bersangkutan dan belum dilakukan secara berkesinambungan sehingga diklat yang diikuti tidak terkesan mubazir.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dikarenakan kompetensi yang diberikan seharusnya ditingkatkan terutama dalam hal peningkatan keahlian teknis/manajerial dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan formal dan informal.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Masih adanya beberapa peralatan penting seperti komputer belum diganti yang lebih baik, serta ruangan kantor yang sempit menghambat kelancaran tugas sehari-hari.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang..

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada setiap Kepala Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang agar pelatihan yang dilaksanakan dapat mencapai taraf sangat ideal. Perlu adanya usaha untuk memperbaiki dan meningkatkannya, terutama dalam mengenai hasil dari pelatihan dapat memotivasi peningkatan kinerja pegawai.,
2. Disarankan agar pimpinan Bagian Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang agar mendorong pegawainya dapat menghasilkan kompetensi sesuai yang diharapkan salah satunya yaitu meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawainya, yang salah satunya adalah Pelatihan.
3. Disarankan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang selalu menjaga lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman sehingga akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya.
4. Disarankan kepada Semua Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang memperhatikan semua aspek yang mempengaruhi peningkatan kinerja dikarenakan kinerja akan berpengaruh secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Daftar Pustaka

- Arikunto Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Brittel dan Nestrom yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia
- Bernadin dan Russel yang diterjemahkan oleh Hadari 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia
- Gomez 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Gibson dalam Ilyas, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Grote dalam Pramudya 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga
- Hanggraini, Dewi 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Horanbeck, Noe 2013. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hasibuan Malayu SP 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Irawan 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Lussier dalam Hadari Alwi, 2013, *Manajemen Prilaku Organisasi*, diterjemahkan Agus Dharma, Edisi II, Gramedia Jakarta
- Mondy, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Nasution Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

- Malthis & Jackson 2011 *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara Anwar P 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Manullang 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Nitisemito, Alex 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Jilid 3* ,Jakarta , Penerbit Erlangga
- Rivai dan Sagala 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Robbin, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta,Erlangga Indonesia
- Raky, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Suprayitno dan Sukir ,2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Spencer Dan Spencer dalam Sutrisno 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Sutrisno, 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Situmorang dan Lufti, 2011 *Metode Penelitian* Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora Henry (2015 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.

Suwitno, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.

Wibowo, 2002 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta

Zwell Michael, 2010 *Human Motivation*. New York Cambrigde University Press

Jurnal/Tesis

Rokhilah dkk, 2014, *Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pemalang* oleh .Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Vol. 29 No. 1 Januari 2014 Fakultas Ekonomi Untag Semarang.

Nadia Karina,2015.“Analisi pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung.” Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung

Oleh Siti Untari dkk, 2014, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .*”Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014) dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.

Sentot Iskandar dkk “ *Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 86-98 dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung

Adine Nur Rachma dkk,2014,“*Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sumber Daya Manusia Bank Indonesia*”. Jurnal Manajemen Vol. 29 No. 1 Januari 2014 Universitas Bina Nusantara

Nanan Nurzaman, 2014, “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung*. Universitas Pasundan Bandung dalam Tesis

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN (X1)

NO RESPONDEN	Nomot Item Angket Penelitian Variabel Pelatihan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	16
3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	22
4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26
5	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	16
6	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26
7	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	22
8	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	22
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	34
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	34
16	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26
17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	26
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	30
20	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	24
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
22	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	24
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	16
26	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	22
27	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26
28	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	16
29	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26
30	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	22
\sum x3	68	73	63	61	65	68	68	65	68	73	63	61	796

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

NO RESPONDEN	Nomot Item Angket Penelitian Variabel Kinerja								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	1	1	1	1	1	1	11
3	1	2	2	2	2	2	1	2	14
4	3	2	2	2	2	2	3	2	18
5	2	2	1	1	1	1	2	1	11
6	2	3	2	2	2	2	2	2	17
7	1	2	2	2	2	2	1	2	14
8	1	2	2	2	2	2	1	2	14
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	3	3	3	2	3	3	3	3	23
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16
12	2	2	2	2	2	2	2	2	16
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	2	2	2	2	2	2	2	2	16
15	3	3	3	2	3	3	3	3	23
16	2	3	2	2	2	2	2	2	17
17	2	3	2	2	2	2	2	2	17
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	4	2	2	2	2	3	4	2	21
20	2	2	1	2	2	3	2	2	16
21	3	3	3	2	3	3	3	3	23
22	2	2	1	2	2	3	2	2	16
23	3	3	3	2	3	3	3	3	23
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	2	2	1	1	1	1	2	1	11
26	1	2	2	2	2	2	1	2	14
27	3	2	2	2	2	2	3	2	18
28	2	2	1	1	1	1	2	1	11
29	2	3	2	2	2	2	2	2	17
30	1	2	2	2	2	2	1	2	14
$\sum Y$	68	73	63	61	65	68	68	65	531

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI (X2)

NO RESPONDEN	Nomot Item Angket Penelitian Variabel Kompetensi						
	1	2	3	4	5	6	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	1	1	1	1	8
3	1	2	2	2	2	2	11
4	3	2	2	2	2	2	13
5	2	2	1	1	1	1	8
6	2	3	2	2	2	2	13
7	1	2	2	2	2	2	11
8	1	2	2	2	2	2	11
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	3	3	2	3	3	17
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	3	3	3	3	3	3	18
14	2	2	2	2	2	2	12
15	3	3	3	2	3	3	17
16	2	3	2	2	2	2	13
17	2	3	2	2	2	2	13
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	2	2	2	2	2	14
20	2	2	1	2	1	1	9
21	3	3	3	2	3	3	17
22	2	2	1	2	1	1	9
23	3	3	3	2	3	3	17
24	3	3	3	3	3	3	18
25	2	2	1	1	1	1	8
26	1	2	2	2	2	2	11
27	3	2	2	2	2	2	13
28	2	2	1	1	1	1	8
29	2	3	2	2	2	2	13
30	1	2	2	2	2	2	11
$\sum Y$	68	73	63	61	63	63	391

RINGKASAN UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN (X3)

NO RESPONDEN	Nomot Item Angket Penelitian Variabel Penelitian												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
6	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
8	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	22
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	23
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
16	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	31
20	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	3	3	25
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
22	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	3	3	25
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
26	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
27	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
28	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
29	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
$\sum x_1$	68	73	63	61	63	63	68	65	68	64	68	66	790

Pelatihan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	12

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.977	0,361	valid
Pertanyaan 2	.973	0,361	valid
Pertanyaan 3	.968	0,361	valid
Pertanyaan 4	.970	0,361	valid
Pertanyaan 5	.968	0,361	valid
Pertanyaan 6	.968	0,361	valid
Pertanyaan 7	.967	0,361	valid
Pertanyaan 8	.966	0,361	valid
Pertanyaan 9	.967	0,361	valid
Pertanyaan 10	.967	0,361	valid
Pertanyaan 11	.967	0,361	valid
Pertanyaan 12	.969	0,361	valid

Kompetensi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	6

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.956	0,361	Valid
Pertanyaan 2	.923	0,361	Valid
Pertanyaan 3	.892	0,361	Valid
Pertanyaan 4	.922	0,361	Valid
Pertanyaan 5	.892	0,361	Valid
Pertanyaan 6	.892	0,361	Valid

Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	12

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.964	0,361	Valid
Pertanyaan 2	.960	0,361	Valid
Pertanyaan 3	.956	0,361	Valid
Pertanyaan 4	.958	0,361	Valid
Pertanyaan 5	.954	0,361	Valid
Pertanyaan 6	.956	0,361	Valid
Pertanyaan 7	.956	0,361	Valid
Pertanyaan 8	.954	0,361	Valid
Pertanyaan 9	.964	0,361	Valid
Pertanyaan 10	.960	0,361	Valid
Pertanyaan 11	.956	0,361	Valid
Pertanyaan 12	.958	0,361	Valid

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	8

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.940	0,361	valid
Pertanyaan 2	.936	0,361	valid
Pertanyaan 3	.925	0,361	valid
Pertanyaan 4	.933	0,361	valid
Pertanyaan 5	.920	0,361	valid
Pertanyaan 6	.926	0,361	valid
Pertanyaan 7	.940	0,361	valid
Pertanyaan 8	.920	0,361	valid

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.486	1.946

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.821	3	41.940	11.076	.000 ^a
	Residual	109.815	29	3.787		
	Total	235.636	32			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.438	4.474		3.004	.005
	Pelatihan	.069	.108	.110	2.638	.000
	Kompetensi	.456	.174	.478	2.611	.002
	Lingkungan Kerja	.123	.093	.231	2.325	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

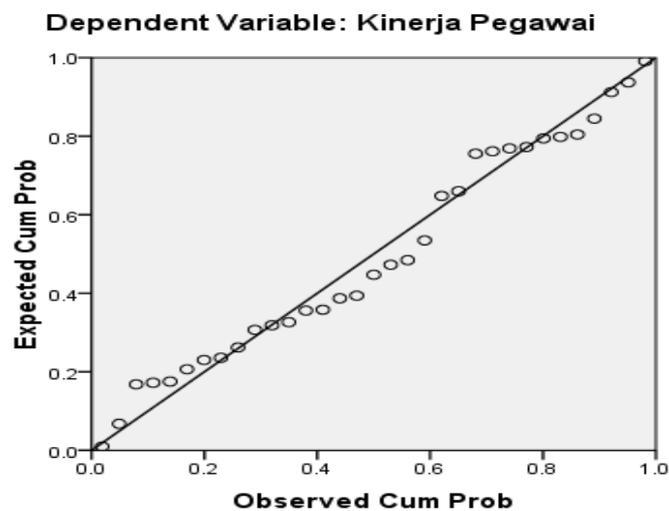
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85249150
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.096
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

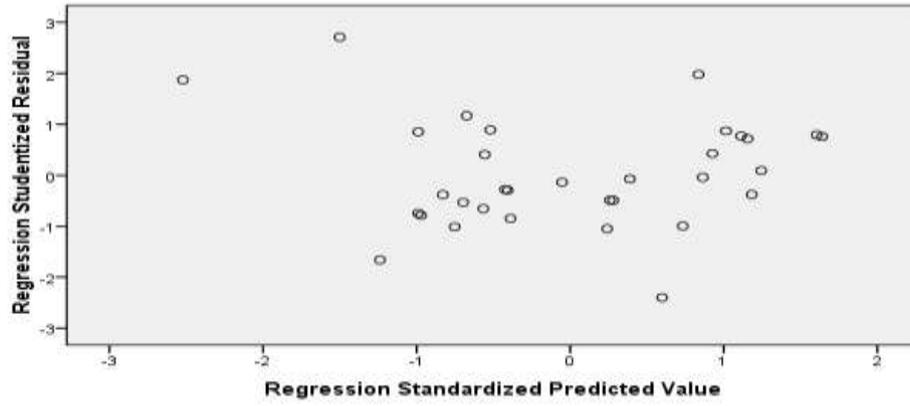
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.538	1.859
	Kompetensi	.479	2.086
	Lingkungan Kerja	.530	1.887

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	Rata-rata
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	.Saya menyukai instruktur yang mengerti keinginan peserta pelatihan.							8	24,2	25	75,8	33	4.8
2.	Saya setuju jika instruktur sebaiknya dipilih dari luar instansi.							8	24,2	25	75,8	33	4.8
3.	Saya setuju jika peserta pelatihan diprioritaskan untuk pegawai baru.					1	3	11	33,3	21	63,7	33	4.8
4.	Saya ingin setiap pelatihan diikuti peserta yang meruapkan bagian dalam satu bidang yang ada dilingkungan instansi.			1	3			15	45,5	17	51,5	33	4,3
5.	Sebaiknya materi pelatihan berfokus kepada tugas dari tiap-tiap bidang pekerjaan yang di tempati dalam instansi tersebut.			1	3	1	3	18	54,5	13	39,4	33	4,3
6.	Saya menyukai materi yang gampang dan sederhana.					1	3	12	36,4	20	60,6	33	
7	Metode pelatihan mengadopsi pada pelatihan sebelumnya yang sudah pernah dilakukan oleh instansi.					1	3	22	66,7	10	30,3	33	4,3
8	Saya ingin metode pelatihan singkat dan padat, serta tidak perlu lama.			1	3			15	45,5	17	51,5	33	4,5
9	Saya ingin pelatihan ditujukan untuk peningkatan karier pegawai			1	3	1	3	18	54,5	13	39,4	33	4,3
10	Setiap pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dari semua pegawai.					5	15,2	17	51,5	11	33,3	33	4,2
11	Saya setuju jika pelatihan mempunyai sasaran yang jelas.					1	3	12	36,4	20	60,6	33	4,6
12	Biasaya pelatihan dilakukan hanya sebagai rutinitas.					1	3	17	51,5	15	45,5	33	4,4
	Total			4	0.3	12	3	177	44,8	203	51,2		
	Rata-Rata			0.3	0,3	1	3	14,8	44,8	16,9	51,2	33	4,5

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	Rata-rata
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan standar diinginkan instansi.							10	30,3	23	69,7	33	4,7
2.	Pengetahuan sangat diperlukan oleh pegawai dalam meningkatkan keahlian dalam bekerja.							13	39,4	20	60,6	33	4,6
3.	Saya setuju jika ketrampilan yang dimiliki setiap pegawai selalu dijadikan dasar untuk penilaian pegawai.			1	3	2	6,1	18	54,5	12	36,4	33	4,2
4.	Saya memiliki ketrampilan yang melebihi pegawai lain.			4	12,1	8	24,2	15	45,5	6	18,2	33	3,7
5.	Saya sependapat jika kemampuan pegawai bisa ditingkatkan jika mereka mau.	1	3			1	3	20	60,6	11	33,3	33	4,2
6.	Kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai biasanya tergantung dari pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.					2	6,1	18	54,5	13	39,4	33	4,3
	Total	1	0,6	5	2,4	13	6,7	94	47,6	85	43	198	25,8
	Rata-Rata	0,2	0,6	0,8	2,4	2,2	6,7	15,7	47,6	14,2	43	33	4,3

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	Rata-rata
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya menyukai penerangan kantor yang berasal dari sinar matahari yang masuk kedalam ruangan.					1	3	20	60,6	12	36,4	33	4,3
2.	Penerangan ditempat saya bekerja sangat baik.			1	3	2	6,1	18	54,5	12	36,4	33	4,2
3.	Suhu ruangan dalam tempat saya bekerja sejuk.					1	3	16	48,5	16	48,5	33	4,5
4.	Sebaiknya setiap ruangan disediakan AC/penyejuk ruangan..					2	6,1	13	39,4	18	54,5	33	4,5
5.	Saya ingin ruangan kerja jauh dari jalan raya.					1	3	14	42,4	18	54,5	33	4,5
6.	Saya selalu mendengar kebisingan dalaam ruangan kerja.							12	36,4	21	63,6	33	4,6
7	Warna cat diruangan kerja sudah sesuai dengan yang diinginkan pegawai.					1	3	12	36,4	20	60,6	33	4,6
8	Ruangan kantor saya luas.	1	3			7	21,2	18	54,5	7	21,2	33	3,9
9	Saya setuju setiap ruangan kantor ditempati oleh hanya beberapa pegawai saja.			1	3	3	9,1	17	51,5	12	36,4	33	4,2
10	Keamanan tempat saya bekerja sudah baik.			1	3	3	9,1	16	48,5	13	39,3	33	4,2
11	Saya setuju jika satpam yang ada ditempat saya kerja jumlahnya sudah mencukupi.					1	3	13	39,3	19	57,7	33	4,5
12	Hubungan antar pegawai di instansi sudah sangat baik.					2	6,1	16	48,5	15	45,4	33	4,4
	Total	1	0,3	3	0,6	24	6,1	185	46,7	183	46,3	396	52,8
	Rata-Rata	0,1	0,3	0,2	0,6	2	6,1	15,4	46,7	15,3	46,3	33	4,4

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	Rata-rata
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya setuju jika prestasi kerja biasanya tercapai jika hasil kerja dapat dilaksanakan diatas standar yang ditentukan instansi.							6	18,2	27	61,8	33	4,8
2.	Kinerja berarti pekerjaan yang dilakukan melebihi target yang ditentukan.							8	24,2	25	75,8	33	4,8
3.	Saya setuju jika pekerjaan yang banyak dapat disiapkan tepat pada waktunya.					2	6,1	21	63,6	10	30,3	33	4,2
4.	Saya menyukai pekerjaan yang banyak.							16	48,5	17	51,5	33	4,5
5.	Sebaiknya tugas-tugas yang diberikan tidak diberikan secara mendadak.					1	3	18	54,5	14	42,5	33	4,4
6.	Saya menyukai tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					2	6,1	20	60,6	11	33,3	33	4,3
7.	Saya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.							14	42,4	19	57,6	33	4,6
8.	Saya memilih serius mengerjakan pekerjaan saya, sehingga saya disebut bertanggung jawab.			5	15,2	5	15,2	15	45,4	8	24,2	33	3,8
	Total			5	1,5	10	3,9	118	44,9	131	49,7	264	35,4
	Rata-Rata			0,5	1,5	1,3	3,9	14,8	44,9	16,4	49,7	33	4,4

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMADIYAH SUMATERA UTARA**

RAHASIA

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN , KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG**

No. Responden : (Diisi oleh peneliti)

Tanggal/Bulan/Tahun : /JAN/2018

Petunjuk Pengisian : Jawablah pertanyaan dan pernyataan berikut ini dengan mengisi jawaban pada titik-titik yang telah disediakan atau dengan memberikan tanda ceklis (√) pada kotak pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawablah pernyataan atau pertanyaan dengan sejujurnya. Kuesioner ini hanya dipergunakan untuk bahan penelitian.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1	Usia Tahun					
2	Jenis Kelamin	1	Laki-laki	2	Perempuan		
3	Tingkat Pendidikan	1	SMA	2	Diploma	3	Sarjana
4	Masa Kerja Tahun					

II. PENGARUH PELATIHAN , KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta membubuhkan tanda ceklis (√) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

PELATIHAN (X1)

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 12

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN PELATIHAN		PENILAIAN				
Instruktur						
1	Saya menyukai instruktur yang mengerti keinginan peserta pelatihan.	5	4	3	2	1
2	Saya setuju jika instruktur sebaiknya dipilih dari luar instansi.	5	4	3	2	1
Peserta						
3	Saya setuju jika peserta pelatihan diprioritaskan untuk pegawai baru.	5	4	3	2	1
4	Saya ingin setiap pelatihan diikuti peserta yang merupakan bagian dalam satu bidang yang ada di lingkungan instansi.	5	4	3	2	1
Materi						
5	Sebaiknya materi pelatihan berfokus kepada tugas dari tiap-tiap bidang pekerjaan yang di tempati dalam instansi tersebut.	5	4	3	2	1
6	Saya menyukai materi yang gampang dan sederhana.	5	4	3	2	1
Metode						
7	Metode pelatihan mengadopsi pada pelatihan sebelumnya yang sudah pernah dilakukan oleh instansi.	5	4	3	2	1
8	Saya ingin metode pelatihan singkat dan padat, serta tidak perlu lama.	5	4	3	2	1
Tujuan						
9	Saya ingin pelatihan ditujukan untuk peningkatan karier pegawai	5	4	3	2	1
10	Setiap pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dari semua pegawai.	5	4	3	2	1
Sasaran						
11	Saya setuju jika pelatihan mempunyai sasaran yang jelas.	5	4	3	2	1
12	Biasanya pelatihan dilakukan hanya sebagai rutinitas.	5	4	3	2	1

KOMPETENSI (X2)

Kriteria Jawaban No. 13 s/d 18

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN KOMPETENSI		PENILAIAN				
Pengetahuan						
13	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan standar diinginkan instansi.	5	4	3	2	1
14	Pengetahuan saan gat diperlukan oleh pegawai dalam meningkatkan keahlian dalam bekerja.	5	4	3	2	1
Keterampilan						
15	Saya setuju jika ketrampilan yang dimiliki setiap pegawai selalu dijadikan dasar untuk penilaian pegawai.	5	4	3	2	1
16	Saya memiliki ketrampilan yang melebihi pegawai lain.	5	4	3	2	1
Kemampuan						
17	Saya sependapat jika kemampuan pegawai bisa ditingkatkan jika mereka mau.	5	4	3	2	1
18	Kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai biasanya tergantung dari pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.	5	4	3	2	1

LINGKUNGAN KERJA (X3)

Kriteria Jawaban No. 19 s/d 30

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA		PENILAIAN				
Penerangan						
19	Saya menyukai penerangan kantor yang berasal dari sinar matahari yang masuk kedalam ruangan.	5	4	3	2	1
20	Penerangan ditempat saya bekerja sangat baik.	5	4	3	2	1
Suhu Udara						
21	Suhu ruangan dalam tempat saya bekerja sejuk.	5	4	3	2	1
22	Sebaiknya setiap ruangan disediakan AC/penyejuk ruangan..	5	4	3	2	1
Suara Bising						
23	Saya ingin ruangan kerja jauh dari jalan raya.	5	4	3	2	1
24	Saya selalu mendengar kebisingan dalaam ruangan kerja.	5	4	3	2	1
Penggunaan warna						
25	Warna cat diruangan kerja sudah sesuai dengan yang diinginkan pegawai.	5	4	3	2	1
Ruang Gerak Yang Diperlukan						
26	Ruangan kantor saya luas.	5	4	3	2	1
27	Saya setuju setiap ruangan kantor ditempati oleh hanya beberapa pegawai saja.					
Keamanan Kerja						
28	Keamanan tempat saya bekerja sudah baik.	5	4	3	2	1
29	Saya setuju jika satpam yang ada ditempat saya kerja jumlahnya sudah mencukupi.	5	4	3	2	1
Hubungan Karyawan						
30	Hubungan antar pegawai di instansi sudah sangat baik.	5	4	3	2	1

KINERJA (X3)

Kriteria Jawaban No. 31 s/d 38

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN KINERJA		PENILAIAN				
Kualitas						
31	Saya setuju jika prestasi kerja biasanya tercapai jika hasil kerja dapat dilaksanakan diatas standar yang ditentukan instansi.	5	4	3	2	1
32	Kinerja berarti pekerjaan yang dilakukan melebihi target yang ditentukan.	5	4	3	2	1
Kuantitas						
33	Saya setuju jika pekerjaan yang banyak dapat disiapkan tepat pada waktunya.	5	4	3	2	1
34	Saya menyukai pekerjaan yang banyak.	5	4	3	2	1
Pelaksanaan Tugas						
35	Sebaiknya tugas-tugas yang diberikan tidak diberikan secara mendadak.	5	4	3	2	1
36	Saya menyukai tugas-tugas yang diberikan kepada saya.	5	4	3	2	1
Tanggung Jawab						
37	Saya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	5	4	3	2	1
38	Saya memilih serius mengerjakan pekerjaan saya, sehingga saya disebut bertanggung jawab.	5	4	3	2	1