

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN FISIK KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi (S.Pd)
pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

IDHAM ARNAS SAPUTRA

88622/2007

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2014

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

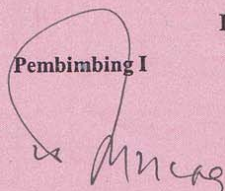
PENGARUH PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN FISIK KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
SUMATERA BARAT

Nama : IDHAM ARNAS SAPUTRA
BP/ NIM : 2007 / 88622
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2014

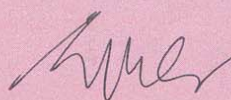
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



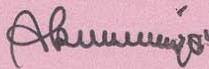
Prof. Dr. Bustari Muchtar
NIP. 19490617 197503 1 001

Pembimbing II



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 19650306 199001 2 001

Mengetahui :
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S. M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

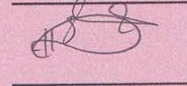
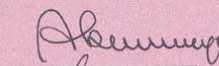
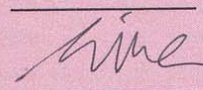
**PENGARUH PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN FISIK KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
SUMATERA BARAT**

Nama : IDHAM ARNAS SAPUTRA
BP/ NIM : 2007 / 88622
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2014

No.	Jabatan	Nama
1.	Ketua	: Prof. Dr. Bustari Muchtar
2.	Sekretaris	: Rini Sarianti, SE,M.Si
3.	Anggota	: Dra. Armida S, M.Si
4.	Anggota	: Dessi Susanti S.Pd

Tanda Tangan



ABSTRAK

Idham Arnas Saputra(2007/8822)

Pengaruh Pendidikan dan Lingkungan Fisik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.

Pembimbing I. Prof. Dr. Bustari Muchtar

II. Rini Sarianti, SE,M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat (2) Pengaruh lingkungan fisik kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat (3) Pengaruh pendidikan dan lingkungan fisik kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sebanyak 72 orang . Teknik penarikan sampel dengan *proportional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 41 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan sedangkan lingkungan fisik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dengan koefisien determinasi sebesar 26,9%, artinya pendidikan tidak berpengaruh signifikan sedangkan lingkungan fisik kerja berpengaruh sebesar 26,9% terhadap kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat diharapkan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja yaitu dengan menerima kritikan dan saran dari rekan sekerja serta diharapkan kepada pegawai untuk memperhatikan lingkungan fisik kerja yaitu dengan cara menjaga kebersihan lingkungan fisik kerja, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat pegawai betah dalam bekerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Prof.Dr.Bustari Muchtarselaku pembimbing I, dan Ibu Rini Sarianti SE, M.Si selaku pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Bapak/Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
4. Bapak Satri Edi, S.Sos selaku Sekretaris Kasubbag Umum Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
5. Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 yang senasib dan sepejuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah bersedia memberikan keterangan sehingga skripsi ini dapat selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah “*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*”, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapakan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Desember 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah	1
B. IdentifikasiMasalah.....	7
C. PembatasanMasalah.....	8
D. PerumusanMasalah	8
E. TujuanPenelitian	8
F. ManfaatPenelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Kinerja	10
2. Pendidikan.....	15
3. LingkunganFisikKerja	21
B. PenelitianRelevan	24
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. PopulasidanSampelPenelitian	28
D. Variabel Penelitian.....	30
E. Jenis danSumber Data Penelitian.....	31

F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Defenisi Variabel	32
H. Instrumen Penelitian	35
I. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	44
1. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.....	44
2. Sejarah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	45
3. Struktur Organisasi	45
4. Bidang Usaha / Organisasi.....	46
5. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.....	47
B. Hasil Penelitian	48
a. Deskripsi Variabel Pendidikan (X1)	48
b. Deskripsi Variabel Lingkungan Fisik Kerja (X2)	49
c. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	52
C. Analisis Induktif.....	55
a. Uji Normalitas.....	55
b. Uji Multikolinearitas.....	56
c. Uji Heterokedastisitas.....	58
d. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	59
e. Pengujian Hipotesis	60
D. Pembahasan	65
E. Keterbatasan Penelitian.....	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	71
LAMPIRAN.....	73
DAFTAR PUSTAKA	viii

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penetapan	
Program Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2012	4
2. Pendidikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	5
3. Pendidikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	29
4. Jumlah Sampel dan Populasi	30
5. Kategori Pernyataan Angket berdasarkan Skala Rikert	35
6. Kisi-kisi Instrumen Angket Penelitian	36
7. Hasil Uji Coba Validitas	38
8. Hasil Uji Coba Realibilitas Angket	39
9. Distribusi Frekuensi Pendidikan (X1)	48
10. Distribusi Variabel Lingkungan Fisik Kerja (X2)	49
11. Hasil Uji Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	52
12. Hasil Uji Normalitas	55
13. Hasil Uji Multikolinearitas	57
14. Hasil Uji Heterokedastisitas	58
15. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	59
16. Hasil Uji F	61
17. Hasil Uji Analisis Determinasi	62
18. Hasil Uji t	63
19. Hasil Anova	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 AngketPenelitian.....	77
Lampiran 2Tabulasi Data UjiCoba.....	83
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian.....	86
Lampiran 4 UjiNormalitas.....	99
Lampiran 5 UjiMultikolinearitas.....	99
Lampiran 6 Heterokedastisitas.....	100
Lampiran 7 UjiRegresiBerganda.....	100

DAFTAR GAMBAR

	Hal
1. KerangkaKonseptual.....	27

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja dari pegawainya. Pegawai merupakan faktor penting yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pemerintahan. Pegawai merupakan aparatur pemerintah yang memberikan pelayanan yang baik untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk terlaksananya tugas umum pemerintah dan pembangunan dalam suatu lembaga atau organisasi, maka diperlukan kemampuan dari segenap komponen yang berada di dalamnya untuk bertindak sesuai dengan misi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diwenangkan kepadanya selama periode tertentu. Jika kinerja setiap karyawan yang ada didalam

suatu organisasi baik, maka kinerja organisasi juga baik dan begitu pula apabila kinerja pegawai yang ada didalamnya tidak baik juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasinya.

Memiliki kinerja yang baik bagi seorang pegawai merupakan suatu hal yang sangat membanggakan, untuk memperoleh kinerja yang baik pegawai harus bekerja sekuat tenaga dan mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya.

Untuk terlaksananya tugas umum pemerintah dan pembangunan dalam suatu lembaga atau organisasi, maka diperlukan kemampuan dari segenap komponen yang ada di dalamnya untuk bertindak sesuai dengan misi organisasi serta komitmen yang didasari oleh *performance* yang tinggi dari masing-masing pegawai yang berada di dalamnya, karena tanpa dukungan kinerja yang baik pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan suatu organisasi akan sulit terwujud. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat dinyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi.

Dalam suatu kantor penilaian kinerja pegawai harus dilakukan agar para pegawai dapat mengetahui kemampuan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya. Dengan adanya penilaian kinerja pada pegawai maka pegawai berkeinginan sebaik mungkin demi kelangsungan kantor dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi kantor sendiri penilaian

kinerja dilakukan agar kantor dapat mengambil keputusan tentang pegawai untuk selanjutnya.

Demi mewujudkan hal di tersebut, diperlukan pegawai yang bertanggung jawab dan profesional di bidangnya, serta memiliki kinerja yang baik.

Untuk itu demi mewujudkan hal diatas, diperlukan pegawai yang bertanggung jawab dan profesional dibidangnya, serta memiliki kinerja yang baik. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat merupakan pusat Badan Kepegawaian yang tugasnya sebagai pelayanan terhadap terhadap semua pegawai- pegawai yang ada di Sumatera Barat. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dituntut untuk memiliki pegawai yang handal dan bertanggung jawab serta memiliki kinerja yang baik agar Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sumatera Barat dapat berperan dan berfungsi dengan baik.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sumatera Barat, penulis mengamati pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari pada tabel berikut :

Tabel 1. Penetapan Program Kerja dan Pencapaiannya Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2012

No	Program kerja	Target	Pencapaian
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	80%
2	Pelayanan Sarana Dan Prasarana Aparatur	100%	75%
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	80%
4	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	78%
5	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan	100%	88%
6	Peningkatan Pelayanan Kedinasan	100%	80%
7	Peningkatan Pelayanan PNS	100%	90%
8	Peningkatan Manajemen SDM Aparatur	100%	77%
9	Peningkatan dan Pengembangan Aparatur	100%	82%
10	Program Strategis Gerakan Terpadu Reformasi Birokrasi	100%	85%

Sumber : Bagian Program Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat 2012

Dari tabel 1 terlihat tingkat pencapaian kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat belum terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan. Pencapaian terendah terjadi pada program sarana dan prasarana dimana pencapaiannya adalah 75% sedangkan targetnya adalah 100 %. Program sarana dan prasarana ini meliputi pemeliharaan peralatan kantor dimana masih adanya peralatan kantor, perabotan kantor yang masih lama dan mesin kantor yang masih kurang seperti kursi, ventilasi udara, dan komputer yang masih kurang.

Keberhasilan pegawai dalam proses pencapaian tujuan, baik kualitas maupun kuantitas sangat diharapkan oleh semua pihak. Dalam pencapaian tujuan tidak terlepas dari kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai tenaga administrator. Kinerja yang dimaksud disini adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja merupakan salah satu peranan penting dalam pencapaian tujuan yang optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan di Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sumatera Barat, penulis menduga rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh faktor pendidikan dan lingkungan fisik kerja.

Sastrohadiwiryono(2003:199) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmani dan rohani yang berlangsung secara seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah untuk pembangunan.

Proses perubahan perilaku yang dilaksanakan selama dalam masa pendidikan tentunya akan menghasilkan seseorang dengan kualitas yang baik sesuai dengan apa yang diharapkannya. Seperti halnya hakikat pendidikan itu sendiri sebagai usaha memanusiakan manusia atau mendewasakan manusia dalam arti dari segi pengetahuan(kognitif), sikap (afektif) dan keterampilan (psikomotor).

Tabel 2. Pendidikan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

NO	Pendidikan	Jumlah Populasi
1	S2	12
2	S1	28
3	D3	6
4	SMA	25
5	SMP	1
Jumlah		72

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat 2012

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui pendidikan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah tamatan S2 sebanyak 12 orang, tamatan S1 sebanyak 28 orang, tamatan D3 sebanyak 6 orang, tamatan SMA sebanyak 25 orang dan tamatan SMP dengan jumlah 1 orang.

Berdasarkan fakta yang penulis amati dapat dilihat bahwa pegawai negeri sipil (PNS) yang baru masuk atau diterima pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah akan mengalami kesulitan di dalam menguasai pekerjaan yang diwenangkan kepada pegawai.

Sedangkan pegawai baru (PNS) yang masuk dengan ijazah sarjana akan mudah menguasai pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena para sarjana sudah terbiasa mengerjakan tugas-tugas berat yang diberikan oleh para dosen mereka pada saat mengerjakan tugas sewaktu kuliah dulu, oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi Lingkungan Fisik Kerja, maksudnya Lingkungan Fisik Kerja disini adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai termasuk di dalamnya iklim kerja kantor, secara langsung maupun tidak langsung ikut mempengaruhi pegawai yang sedang melakukan pekerjaan, lingkungan ini berupa lingkungan fisik kerja. Lingkungan

yang berupa fisik berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor seperti ruang kantor, peralatan kantor, letak meja, kursi, dan kebersihan kantor, serta penempatan peralatan-peralatan lainnya.

Fakta yang terjadi tentang sarana dan prasarana masih ada sarana dan prasarana yang masih kurang, seperti masih kurangnya komputer, dan ruang tunggu belum ada, selain itu masih ada ruang kerja yang belum memiliki AC apalagi masih ada sirkulasi udara di dalam kantor yang kurang teratur dan tidak adanya ventilasi tempat pertukaran udara sehingga ruangan menjadi pengap dan panas akibatnya pegawai merasa kurang bersemangat sehingga tidak betah dalam ruangan. Kondisi ini menyebabkan pegawai tidak merasa nyaman, akibatnya sebagian pegawai kurang betah dalam ruangan sehingga penyelesaian pekerjaan sulit terlaksana secara baik.

Berdasarkan latar belakang fenomena di atas, penulis melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Pendidikan dan Lingkungan Fisik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih rendah, terlihat dari belum optimalnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang menguasai kerja yang diwenangkan kepada mereka, hal ini dikarenakan pendidikan pegawai yang masih rendah.
3. Kurang kondusifnya lingkungan fisik kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak betah di dalam ruangan.

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan judul tersebut di atas agar peneliti ini lebih terarah dan fokus, maka dalam penelitian ini hanya membahas “Pengaruh Pendidikan dan Lingkungan Fisik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
2. Sejauhmana pengaruh lingkungan fisik kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
3. Sejauhmana pengaruh pendidikan dan lingkungan fisik kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk menemukan:

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh lingkungan fisik kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh pendidikan dan lingkungan fisik kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Adapun yang manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pendidikan di Fakultas Ekonomi dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia.

2. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

3. Bagi Akademik

Sebagai sumbangan ilmiah dan juga sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

4. Bagi Peneliti berikutnya

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur/acuan untuk penelitian sejenis.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Para ahli banyak menyimpulkan pandangan mereka tentang kinerja diantaranya dikutip Rivai (2005:548), Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja pegawai merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.

Kinerja adalah kegiatan yang mengarah pada suatu hasil yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2007:7) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara pegawai satu dengan pegawai lain, yang berbeda dibawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama.

Menurut Mangkunegara (2001:72) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Keahlian
2. Kemampuan pegawai itu sendiri
3. Motivasi kerja
4. Disiplin kerja
5. Upah dan gaji yang belum sesuai dengan jabatan
6. Pendidikan.

Menurut Sukarna dalam Yanuar (2002:10) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kapabilitas atau kompensasi serta ketangkasan daripada seluruh aparat administrasi itu sendiri.
2. Lingkungan dan situasi kerja.
3. Motivasi karyawan.
4. Disiplin karyawan.
5. Keadaan politik.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Dharma (1995:46) indikator dari kinerja pegawai meliputi hal yaitu :

1. Kuantitas, yang tergantung pada jumlah yang dihasilkan.
2. Kualitas, yang tergantung pada mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yang tergantung oleh sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2001:75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas kerja. Terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kualitas kerja. Kualitas kerja yang diperhatikan apabila mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
3. Dapat tidaknya diandalkan. Kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja dan tanggungjawab terhadap kerja.

4. Sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap pimpinan, pegawai dan lingkungan kerja.

Dari pendapat para ahli maka penulis mengambil indikator atau diambil dengan melihat kuantitas, kualitas kerja dan dapat tidaknya diandalkan.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Penilaian kerja jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang banyak bagi karyawan supervisor, departemen SDM maupun perusahaan. Karena banyaknya manfaat dari penilaian kinerja maka penilaian memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi seperti menurut Robbins (2002:258-259) tujuan dari penilaian kerja adalah ada 5 yaitu:

1. Untuk mengambil keputusan personalia secara umum.
2. Memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
3. Kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
4. Untuk memenuhi tujuan umpan baik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
5. Sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Menurut Sastrohadiwiyo (2002:233) tujuan dari penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Sumber data untuk perencanaan pekerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi kantor yang bersangkutan.
 2. Nasihat yang perlu disampaikan kepada karyawan pada kantor tersebut.
 3. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas bagi karyawan.
 4. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang pemegang tugas dan pekerjaan.
 5. Landasan atau bahan informasi pengambilan keputusan pada bidang tenaga kerja baik promosi, mutasi maupun kegiatan tenaga kerja lainnya.
- e. Hal-Hal yang Perlu Diperhatikan dalam Penilaian Kinerja

Ada beberapa hambatan yang sering ditemukan dalam menilai kinerja karyawan seperti yang sering ditemukan oleh Dharma (2003:372) adalah sebagai berikut:

1. Akibat *halo effect* terjadi kalau karyawan dinilai lebih tinggi dari yang seharusnya diperoleh karena berkinerja bagus dalam bidang tertentu tetapi tidak dalam bidang-bidang lainnya.
2. Kecenderungan nilai rata-rata, memutuskan karyawan memperoleh nilai rata-rata lebih mudah ketimbang nilai memuaskan.
3. Kekakuan, kemurahan hati, harapan supervisor terhadap bawahannya berbeda-beda dan tidak pernah merasa puas sebaliknya gampang puas dengan kinerja.

4. Peristiwa akhir-akhir ini karena waktu yang diperlukan melakukan penilaian formal cukup banyak maka supervisor cenderung menilai karyawan atas hal-hal yang terjadi belum lama sebelumnya.
5. Pertemuan, supervisor mengenal dan berteman dengan bawahan yang sebahagian lebih disukai ketimbang yang lain.
6. Akibat pandangan, supervisor cenderung menilai karyawan dibandingkan dengan karyawan lain bukan atas persyaratan kinerja yang sebenarnya.
7. Kesan pertama, kesan yang ditimbulkan karyawan pada minggu-minggu pertama masa kerja mereka dapat berlangsung lama dan ini dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Cara mengatasi hambatannya menurut Dharma (2003:374) adalah:

1. Ketelitian, anda memiliki fakta yang akurat.
2. Berfokus pada perilaku dan hasil bukan pada sikap.
3. Bersikap jujur dan adil.
4. Bersifat rasional, jangan emosional.
 - a. Gunakan waktu yang sebaik-baiknya.
 - b. Mulailah dari awal.

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan yang meliputi upaya meningkatkan dan memperbaiki

pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai. Pendidikan juga merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia untuk menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, karena itu pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja.

Menurut Sirkula dalam Mangkunegara (2001:50) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Pendidikan bisa kita lihat dari pendidikan akhir para pegawai sebelum bergabung dengan organisasi, baik yang sudah bergabung maupun yang akan bergabung. Apakah karyawan tersebut tamatan SMP, SMA, SMEA, DII, DIII, DIV, dan S1 ataupun sedang menjalankan S2 pada saat dia bekerja.

Pendidikan menurut Hasibuan (2001:76) menyatakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Dengan demikian, perbedaan pendidikan akan memberikan perbedaan pula dalam hal wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu. Semakin tinggi pendidikan yang dicapai oleh pegawai, maka semakin mengerti dan paham akan bidang tugasnya sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Inilah alasan mengapa pendidikan akan memberikan perbedaan yang nyata dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pendidikan juga bertujuan untuk membina kekuatan minat dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk terus berkembang sehingga akan membentuk kepribadian yang sesuai dengan nilai yang dianut oleh masyarakat, dengan adanya potensi tersebut tentunya akan mempermudah seseorang dalam mengerjakan berbagai kegiatannya secara efektif dan efisien. Selain itu pendidikan yang tinggi akan membantu pegawai dalam mencapai keberhasilan termasuk dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan.

b. Jenis Pendidikan

Menurut Ahmadi dan Nur (2001:97) menurut sifatnya pendidikan dibedakan menjadi beberapa jenis:

1. Pendidikan Informal

Pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar / tidak sadar sepanjang hayat. Pendidikan ini dapat berlangsung dalam keluarga, organisasi.

2. Pendidikan Formal

Pendidikan Formal adalah suatu aktivitas pendidikan yang dikelola secara mengikuti haluan dan tujuan yang pasti dan diberlakukan di masyarakat yang bersangkutan, haluan tersebut tercermin di dalam falsafah dan tujuan perjenjangan, kurikulum, pengadministrasian, serta pengelolaannya. Berdasarkan tujuan Institusionalnya pendidikan formal terdiri dari:

- a. Lembaga pendidikan formal Pra Sekolah
- b. Lembaga pendidikan formal Sekolah Dasar

- c. Lembaga pendidikan formal Sekolah Menengah Pertama
- d. Lembaga pendidikan Sekolah Menengah Atas yang terdiri dari SMA yang bertugas untuk menyiapkan keluaran untuk melanjutkan pelajarannya ke lembaga yang lebih tinggi sedangkan sekolah kejuruan bertugas menyiapkan tenaga yang siap pakai untuk keperluan pembangunan.

3. Pendidikan non formal

Pendidikan non formal biasanya melengkapi/menyempurnakan pendidikan yang disebarkan oleh pendidikan formal. Pendidikan non formal dapat dilakukan melalui pendidikan luar sekolah, melalui kursus dan pelatihan dengan adanya pendidikan ini akan mempermudah peningkatan mutu pegawai dan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut sifatnya pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, Sastrohadiwiryo (2003:200):

1) Pendidikan umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta memperoleh pengetahuan.

2) Pendidikan kejuruan

Pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruan.

3) Pelatihan keahlian

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

4) Pelatihan kejuruan

Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih daripada pelatihan.

c. Tujuan Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya bertujuan merubah tingkah laku sasaran pendidikan. Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

Adapun tujuan dari pendidikan pegawai menurut Atmodiwirio (1993:11) adalah untuk memberikan khusus pengetahuan, kemampuan, penyesuaian sikap dan kepribadian dan tugas jabatan yang akan dipangku sebagai pegawai negeri.

Menurut Moekijat (1998:24) adapun tujuan dari dilaksanakannya kegiatan pendidikan dan latihan adalah:

1. Melalui introduksi, karyawan baru diberikan informasi tentang organisasi, kebijaksanaan dan peraturan-peraturan.
2. Karyawan diberi intruksi mengenai apa yang diperlukan dalam jabatan tertentu yang ia harus memenuhi standar untuk pelatihan yang akan menambah nilainya terhadap organisasi.

3. Pelatihan memungkinkan karyawan baru memperoleh pengetahuan yang luas, berarti menambah kecakapan dalam berbagai lapangan untuk keperluan mutasi dan promosi.
4. Pendidikan dan latihan dapat membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan metode dan dari proses baru.
5. Pendidikan dan pelatihan yang baik mengurangi rasa tidak puas, mengurangi absensi dan perpindahan karyawan lama maupun karyawan baru.

Pelaksanaan pendidikan bertujuan untuk mengetahui sampai sejauhmana pegawai telah memiliki pendidikan dan jenis pendidikan telah sesuai dengan harapan dan tuntutan bidang pekerjaan. Lamanya pendidikan yang diikuti pegawai sesuai dengan tugas pokok yang diemban dapat membantu memperluas cakrawala dan wawasan berpikir yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas serta kinerja dan mutu dari pegawai yang bersangkutan.

Dengan kata lain tujuan pendidikan adalah rumusan pada tingkah laku dan jenis tingkah laku yang sering dirumuskan dalam kategori pengetahuan, kecerdasan, sikap, keterampilan yang diharapkan untuk dimiliki oleh sasaran pendidikan setelah menyelesaikan program pendidikan.

d. Indikator Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan formal yang pernah diikuti dan benar-benar ditamatkan oleh pegawai

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan pendidikan.

Indikatornya:

1. SMP 9 tahun
2. SMA 12 tahun
3. Diploma 15 tahun
4. Sarjana 16 tahun
5. Pasca Sarjana 18 tahun.

3.Lingkungan Fisik Kerja

a. Pengertian Lingkungan Fisik Kerja

Menurut Saydam (1996:382) Lingkungan fisik kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.Lingkungan fisik kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Nitisemito (1982:183) pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi yang ada kadang-kadang memaksa kantor untuk mengadakan perubahan-perubahan terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi dambaan setiap pegawai, setiap pegawai bukan saja ingin mendapatkan gaji

tetapi mereka juga menggiginkan suasana yang membuat mereka merasa nyaman dan tenang dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan juga mencakup hubungan kerja dengan pimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas pembantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai baik, otomatis akan terjalin kerjasama yang baik sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Fisik Kerja

Menurut Nitisemito (2001:183) ada beberapa faktor lingkungan fisik kerja yang besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja yaitu:

- 1) Tata ruang (*lay out*) kerja yang bersih.
- 2) Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan
- 3) Pertukaran udara yang baik yang menyehatkan badan
- 4) Jaminan terhadap keamananyang menimbulkan ketenangan
- 5) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja.

Kondisi lingkungan fisik kerja yang tidak sehat merupakan ancaman serius bagi karyawan. Kondisi tersebut akan menimbulkan gejala-gejala yang mengarah kepada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Adapun faktor yang termasuk dalam lingkungan fisik kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja menurut Sarwoto (1997:71) adalah:

- 1) Tata ruang kerja yang tepat
- 2) Cahaya dalam ruangan yang tepat
- 3) Suhu dan kelembaban udara yang tepat
- 4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

c. Indikator Lingkungan Fisik Kerja

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat yang telah dipaparkan di atas maka yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja :

- 1) *Lay out* (tata ruang)
- 2) Kondisi ruangan kerja
- 3) Fasilitas dan alat bantu
- 4) Keadaan ruangan
- 5) Ketenangan

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang dilakukan terkait dengan variabel yang sama yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yoli Gusmita (2012) tentang pengaruh pendidikan dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Jenis penelitiannya yaitu deskriptif dan asosiatif dengan analisis regresi berganda. Dimana populasinya seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang berjumlah 38 orang dengan sampel 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa pendidikan formal dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang dengan tingkat signifikansi $0,007(6,000 > 3,328)$.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2012) tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang Jenis penelitiannya yaitu deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Dimana populasinya seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang berjumlah 81 orang dengan sampel 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 54,20 % dan sisanya sebesar 45,8 %.

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja

Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan sengaja, teratur, terencana dengan maksud merubah tingkah laku yang diinginkan. Dengan adanya latar belakang pendidikan yang baik atau tinggi akan mempengaruhi kinerja atau tingkat keberhasilan yang akan diperoleh pegawai.

Hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi akan memperoleh pengetahuan dan informasi yang banyak mengenai keterampilannya dalam melaksanakan dan memperoleh hasil kerja seperti yang diharapkan.

Pegawai yang memiliki pendidikan formal yang lebih tinggi akan memiliki ilmu pengetahuan yang lebih luas dibandingkan pegawai yang pendidikan formalnya lebih rendah atau bagi pegawai yang memiliki pengalaman pelatihan yang lebih banyak akan mempunyai keterampilan yang lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaannya. Hal ini akan sangat membantu dalam proses penyelesaian pekerjaannya karena memungkinkan mereka lebih terampil dan menguasai pekerjaan dibanding yang lainnya. Oleh karena itu, kemungkinan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih memadai, mereka akan lebih unggul dibandingkan dengan pegawai lainnya dalam penyelesaian pekerjaan.

2. Pengaruh lingkungan fisik kerja terhadap kinerja

Lingkungan fisik kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar termasuk di dalamnya iklim kerja kantor secara langsung maupun tidak langsung ikut mempengaruhi karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

3. Pengaruh pendidikan dan lingkungan fisik kerja terhadap kinerja

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam perencanaan, perumusan kebijakan teknis dibidang pendidikan, pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pelaksanaan tugas-tugas lain yang diserahkan.

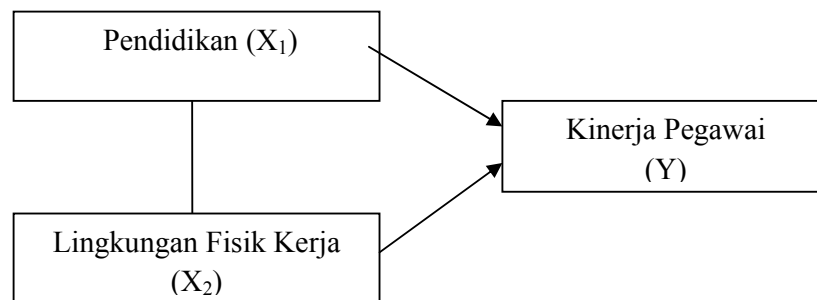
Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi akan memiliki ilmu pengetahuan yang lebih luas dibandingkan pegawai yang pendidikan formalnya lebih rendah atau bagi pegawai yang memiliki pengalaman pelatihan yang lebih banyak akan mempunyai keterampilan yang lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaannya.

Hal ini akan sangat membantu dalam proses penyelesaian pekerjaannya karena memungkinkan mereka lebih terampil dan menguasai pekerjaan dibanding yang lainnya. Oleh karena itu, kemungkinan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih memadai, mereka akan lebih unggul dibandingkan dengan pegawai lainnya dalam penyelesaian pekerjaan.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komitmen dari pegawai itu sendiri terhadap lingkungan pekerjaannya. Dapat dipahami bahwa lingkungan fisik kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Jika lingkungan yang ada di sekitar pegawai baik, maka pegawai juga akan mempunyai kinerja yang baik. Dalam penelitian ini

Pendidikan (X_1) dan Lingkungan fisik kerja (X_2) akan mempengaruhi Kinerja pegawai (Y).

Untuk memperjelas keterkaitan antara tingkat pendidikan dan lingkungan fisik kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Lingkungan Fisik Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Pendidikan, dan lingkungan fisik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, dengan taraf signifikan 0,858 ($0,858 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja pegawai disebabkan oleh tingginya tingkat pendidikan.
2. Lingkungan fisik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hal tersebut diketahui dari hasil analisis bahwa Sig. yang diperoleh sebesar 0,011 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja pegawai disebabkan oleh lingkungan fisik kerja. Jadi semakin kondusif lingkungan fisik kerja maka semakin betah pegawai dalam bekerja dan semakin baik kinerja pegawai.
3. Pendidikan dan lingkungan fisik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dimana pengaruh variabel pendidikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan lingkungan fisik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 26,9% dan sisanya sebesar 73,1% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan, yaitu:

1. Pimpinan Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat harusnya memberi kesempatan kepada pegawai kantor untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan melanjutkan pendidikannya agar kemampuan dan keterampilan pegawai dalam berkarya menjadi baik.
2. Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat hendaknya lebih meningkatkan lingkungan fisik kerja. Dilihat dari indikator lay out kerja dalam ruangan kerja harus ditempatkan dengan teratur dan disusun dengan rapi. Sementara itu kondisi ruangan kerja, kondisi ruangan yang belum kondusif agar lebih ditingkatkan lagi supaya suasana kerja di dalam ruangan tersebut baik.
3. Selanjutnya pada fasilitas dan alat bantu, peralatan peralatan yang ada di ruangan kerja pegawai masih kurang baik, pimpinan harusnya memperhatikan masalah tersebut dan mengganti peralatan-peralatan kantor yang kurang baik dengan peralatan yang lebih layak lagi. Keadaan ruangan, pimpinan juga harus memperhatikan suhu udara ruangan agar diperbarui ventilasi udaranya supaya tidak pengap. Dan pada ruangan kerja pegawai tenang karena tidak ada suara bising, tetapi fakta di lapangan berkata lain karena di dalam ruangan kantor tersebut ada tv, hendaknya tv tersebut dipindahkan atau ditempatkan pada suatu

ruang khusus, agar tidak dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan juga dapat menghindarkan dari suara bising pada suara tv tersebut.

4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup yang kecil, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.