

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
SAMARINDA KOTA**

NASKAH PUBLIKASI

Usulan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Muhamad Asman Hidayat
1911102431410**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2023

**Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja
Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota**

NASKAH PUBLIKASI

Usulan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Muhamad Asman Hidayat
1911102431410**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja
Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota**

Oleh:

Muhamad Asman Hidayat
1911102431410

Samarinda, 21 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si

NIDN. 1103028703

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAMARINDA KOTA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhamad Asman Hidayat
NIM : 1911102431410
Program Studi : SI Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Marsha Anindita, S.E., M.S.M
NIDN. 111409910

(
.....)

Penguji II : Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si.
NIDN. 1103028703

(
.....)

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik




Drs. M.Farid Wajdi, MM., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen




Ihwan Susila, SE., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAMARINDA KOTA

M. Asman Hidayat¹, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti², Marsha Anindita³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email : asmanhidayat020@gmail.com¹, sueh433@umkt.ac.id², ma364@umkt.ac.id³

Abstrak : Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh kompetensi serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota. Riset ini memakai pendekatan kuantitatif serta memakai metode sampling survei dengan 64 sampel pegawai. Pengumpulan data melalui kuesioner yang di ukur memakai skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yakni teknik analisis regresi linier berganda. Hasil riset ini membuktikan kalau variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota sebaliknya lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik

Abstract : This study aims to determine the effect of competence and the physical work environment on employee performance at the Samarinda Kota District office. This research uses a quantitative approach and uses a saturated sampling method with 64 employee samples. Data collection through questionnaires that are measured using a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis techniques. The results of this research prove that the competency variable affects employee performance at the Samarinda City District office, on the other hand, the physical work environment does not affect employee performance at the Samarinda City District office.

Keyword : Competence, Employee Performance, Physical Work Environment

PENDAHULUAN

Pegawai ialah sumber daya manusia (SDM) yang bernilai untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga pegawai tidak bisa dipisahkan dari pengelolaan organisasi, oleh sebab itu peran sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh peralatan berteknologi canggih semacam mesin. Agar suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik, organisasi tersebut harus memiliki pegawai yang berkualitas atau berkualifikasi tinggi yang memimpin organisasi secara efektif sehingga kinerja karyawan menjadi yang terbaik. (Marzani & Dharmawan, 2017). Setiap organisasi membutuhkan kinerja yang baik dari seluruh pegawai. Oleh karena itu, organisasi berusaha untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai yang belum optimal. Optimalisasi kinerja dapat dilakukan melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti meningkatkan kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik yang kondusif, pernyataan tersebut serupa dengan teori kinerja menurut Wirawan, (2009) Dinyatakan jika kinerja bisa dipengaruhi oleh aspek keahlian pegawai serta lingkungan kerja fisik dan ruang kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan kemampuan yang berasal dari kombinasi keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2016). pegawai dianggap berkompentensi tinggi apabila memiliki latar belakang pendidikan yang menunjang profesi, keterampilan dan pengetahuannya. Bisa dikatakan kalau tingkatan pendidikan yang dimiliki seseorang pegawai bisa mencerminkan keahlian dalam berpikir serta mengambil tindakan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat ditingkatkan tidak hanya melalui faktor internal yaitu kompetensi namun ada faktor eksternal yang dapat mempengaruhi hasil kerja yang optimal yakni faktor lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari peralatan yang berada disekitar pegawai contohnya mesin kantor dan penataan ruangan yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta keadaan dimana pekerjaan harus dilakukan (Moekijat, 2013). Lingkungan kerja fisik ialah salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai karena lingkungan kerja ialah suatu lokasi dimana pegawai melakukan pekerjaannya secara rutin dan terus menerus (Husein Umar, 2002). Lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat meningkatkan gairah bekerja pada pegawai dan pada akhirnya menciptakan hasil kerja yang optimal, apabila kondisi lingkungan fisik yang ada di sekitar pegawai belum kondusif dalam arti masih banyak perlengkapan kantor dan peralatan

penunjang kerja dalam kondisi yang buruk maka akan memperlambat dan mempersulit pegawai dalam melakukan tugas yang di bebankan kepadanya.

Kantor Kecamatan Samarinda Kota ialah daerah administratif dibawah kabupaten serta kota. Wilayah Kecamatan terdiri dari beberapa desa atau kelurahan. Kecamatan dipimpin oleh camat yang memiliki tanggung jawab atas daerah tertentu. Kecamatan ialah lembaga pemerintah yang berperan selaku pelayanan warga dalam perihal tata kelola kependudukan, yang meliputi pelayanan pembuatan elektronik Kartu Tanda Penduduk (e-KTP), Kartu Keluarga (KK), surat pindah, akte kelahiran, serta surat kepentingan yang lain.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota salah satunya dapat dilihat dari pendidikan terakhir. Sampai dengan akhir Desember Tahun 2020 jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Kecamatan Samarinda Kota, berjumlah 103 pegawai dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1 Tingkat pendidikan pegawai di kecamatan Samarinda Kota

Jenis kelamin		Pendidikan Terakhir						Total pegawai
L	P	S2	S1	D3	SMA	SMP	SD	103
47	56	4	46	8	37	3	5	

Sumber: (Laporan Kinerja Instansi Kecamatan Samarinda Kota 2020)

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota cukup baik dapat dilihat dari mayoritas pegawai lulusan sarjana. Hal ini dapat mempengaruhi pengetahuan, keterampilan dan etos kerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota sehingga berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik di kantor ini masih kurang kondusif karena terdapat beberapa permasalahan seperti rusaknya fasilitas dan perlengkapan kantor. Sampai dengan akhir Desember 2019. Berikut beberapa fasilitas kantor yang dimiliki Kecamatan Samarinda Kota seperti pada table berikut :

Tabel 2 Sarana Prasarana di Kantor Kecamatan Samarinda Kota

No	Sarana yang tersedia	Satuan	Jumlah	Keterangan
----	----------------------	--------	--------	------------

1	AC	Unit	9	Kurang Baik
2	Proyektor	Unit	2	1 baik, 1 Rusak
3	Kipas Angin	Unit	10	Kurang Baik
4	Laptop	Unit	8	4 baik, 4 Rusak
5	Printer	Unit	39	15 Baik, 24 Rusak
6	Meja Kerja	Unit	66	6 Rusak
7	Komputer	unit	9	7 baik, 2 kurang baik
8	wirelles	unit	1	kurang baik

Sumber: (Renstra Kecamatan Samarinda Kota tahun 2016-2021)

Berdasarkan tabel 2 diatas, sarana dan prasarana di Kantor Kecamatan Samarinda Kota ternyata masih belum sepenuhnya memadai. Banyak fasilitas yang mengalami kerusakan seperti meja kerja, AC, kipas angin, printer dan beberapa fasilitas penunjang kinerja didapati dalam keadaan rusak dan belum dilakukan penggantian dengan unit baru, peralatan kerja yang buruk dapat menghambat pegawai dalam pemenuhan tugas dan mengakibatkan kinerjanya menurun.

Banyak penelitian sebelumnya telah mencoba untuk menguji pengaruh kompetensi serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Dari sekian banyak penelitian, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi untuk penelitian saat ini. Sebuah upaya studi oleh Christine et al., (2021) yang bertajuk “pengaruh kompetensi, motivasi serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdy centra perabot” hasil riset menampilkan kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh variabel kompetensi (Tambingon & Tewel, 2019), dan menurut (Astuti & Mulyadin, 2022) tidak ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Masing-masing penelitian tersebut menggunakan variabel yang berbeda yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Hal ini memungkinkan penelitian penulis menjadi pertimbangan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang guna melakukan sesuatu pekerjaan serta tugas bersumber pada keahlian serta pengetahuan dan mempunyai perilaku kerja yang cocok dengan yang diperlukan buat pekerjaan tersebut. Menurut Amosoeperto dalam (Tangkilisan, 2005) ia berpendapat bahwa efisiensi individu dapat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia, sehingga kompetensi dapat menentukan perilaku individu dan juga meningkatkan efisiensi. Kompetensi yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai, pernyataan ini sejalan dengan pandangan Wibowo, (2016) bahwa kompetensi inti merupakan persyaratan wajib yang harus dimiliki seseorang guna melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi pegawai bisa dikatakan baik apabila pegawai memiliki latar pendidikan dan pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang sedang di tekuni saat ini, apabila pengalaman kerja dan latar pendidikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang sedang di tekuni saat ini maka pegawai sudah terbiasa dengan pekerjaan yang ada.

Indikator kompetensi menurut Romber (2007) dalam (Riyanda, 2017) yaitu pengalaman kerja, Keterampilan, pengetahuan dan latar belakang pendidikan. Faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut zwell yang dikutip oleh (Wibowo, 2010) yaitu motivasi, keahlian, karakteristik kepribadian, keterampilan, budaya organisasi, dan kemampuan intelektual.

1. Motivasi, adanya dorongan apresiasi terhadap pekerjaan yang membuat pegawai merasa bergairah dalam bekerja.
2. Keahlian, dengan adanya keahlian yang di miliki tiap individu maka pekerjaan akan jauh lebih mudah.
3. Karakteristik kepribadian, sangat penting memiliki kepribadian yang baik dalam menciptakan hasil kerja yang optimal.
4. Budaya organisasi, merupakan norma yang dianut oleh pegawai dalam suatu organisasi berbeda satu dengan organisasi yang lain.
5. Kemampuan intelektual, daya pikir tiap individu berbeda satu dengan yang lain, pegawai yang pandai berpikir mampu dengan mudah memecahkan permasalahan yang ada ketika bekerja

Lingkungan kerja fisik

Menurut Simanjuntak, (2003) Lingkungan kerja ialah seperangkat perlengkapan ataupun kawasan tempat seorang bekerja serta teknik mereka bekerja selaku hasil pekerjaannya baik selaku pribadi ataupun selaku kelompok. Area kerja bisa dibedakan jadi 2 tipe ialah lingkungan kerja fisik serta non fisik. Area kerja fisik, misalnya situasi yang dapat dikenali secara nyata (tempat, peralatan kerja, lingkungan alam), dan area non-fisik, misalnya, situasi yang tidak terlihat (dasar-dasar ilmiah, filosofis, sosial, politik) (Sutrisno, 2009). Lingkungan kerja fisik mengacu pada seluruh keadaan wujud di dekat tempat kerja yang bisa mempengaruhi keadaan pegawai (Siagian, 2014). Mangkunegara, (2012) menerangkan kalau lembaga dengan area kerja yang baik serta mengasyikkan bakal memotivasi pegawainya guna menaikkan kinerjanya. Area kerja yang tidak baik bisa menimbulkan efek yang tidak naik bagi kinerja pegawai

Barnawi & Arifin, (2014) Beberapa faktor diyakini mempengaruhi lingkungan kerja fisik, termasuk pencahayaan, warna, udara, kebersihan, dan kebisingan.

1. Faktor pencahayaan membuat pegawai lebih fokus dalam bekerja dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja.
2. Faktor warna ruangan, warna cerah cenderung membuat suasana hati menjadi gembira dan meningkatkan gairah bekerja.
3. Faktor sirkulasi udara sangat penting bagi kesehatan pegawai.
4. Faktor kebersihan mempengaruhi kualitas lingkungan kerja. Tempat kerja yang kotor bukanlah tempat kerja yang menyenangkan.
5. Faktor kebisingan adalah adanya suara-suara yang tidak diinginkan yang mengganggu pekerjaan atau bahkan membahayakan kesehatan.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Siagian, (2014) yaitu bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dan pencahayaan.

1. Bangunan tempat kerja, konstruksi bangunan mempertimbangkan keselamatan pekerja agar pegawai merasa aman dan nyaman.
2. Peralatan kerja yang memadai, kondisi peralatan yang baik sangat di perlukan pegawai agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

3. Fasilitas, pegawai membutuhkan fasilitas perusahaan untuk mendukung mereka dalam memenuhi tugasnya di dalam bekerja.
4. Pencahayaan, cahaya dapat meningkatkan ketelitian dalam bekerja dan lebih fokus terhadap permasalahan yang terjadi.

Kinerja pegawai

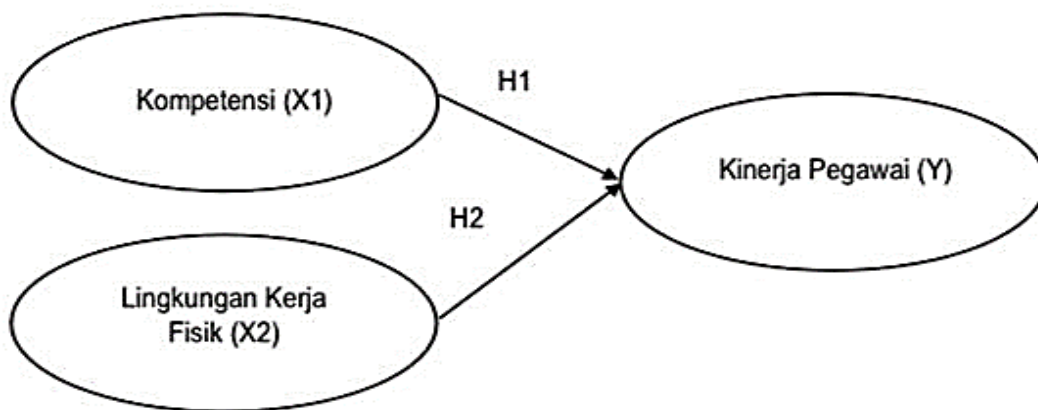
Kinerja adalah hasil dari usaha seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan padanya, dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, tingkat dedikasi, dan waktu yang dihabiskan (Hasibuan, 2006). Menurut Afandi, (2018) Kinerja adalah hasil dari upaya individu atau kelompok orang di dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, dengan tekad untuk mencapai tujuan secara sah dan sesuai dengan hukum, serta berpegang pada prinsip moral dan etika yang berlaku.

Menurut Kasmir, (2016) kinerja dapat di pengaruhi oleh faktor keahlian serta kemampuan, rencana kerja, pengetahuan, karakter serta lingkungan kerja. Indikator kinerja menurut Afandi, (2018)) meliputi kuantitas hasil kerja, mutu hasil kerja, efisiensi dalam melakukan tugas, disiplin kerja serta inisiatif.

1. Kuantitas hasil kerja, besaran nilai seberapa banyak tugas yang bisa di selesaikan oleh pegawai yang sesuai tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kualitas hasil kerja, tidak hanya di ukur dari banyaknya tugas yang diselesaikan namun di ukur mutu yang di hasilkan.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, memakai sumber daya yang ada secara efektif dan hemat
4. Disiplin, patuh terhadap peraturan yang berlaku di suatu tempat.
5. Inisiatif, melakukan sesuatu yang benar tanpa harus di perintah atasan.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir pada riset memiliki tiga variabel yaitu satu variabel terikat dan dua variabel tidak terikat. Kompetensi serta lingkungan kerja fisik sebagai variabel tidak terikat sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian literatur yang sudah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H1 : Diduga kompetensi pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

H2 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Samarinda Kota yang beralamat Jalan Arief Rahman Hakim RT. 02 No. 16 Kel. Sungai Pinang Luar. Berdasarkan judul penelitian ini yakni pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode penelitian penyebaran kuesioner oleh penulis untuk pengumpulan data. Populasi yang dicakup dalam penelitian ini hanya terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota yang berjumlah 64 orang. Penentuan sampel menurut Arikunto, (2012) Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka diambil sampel seluruhnya. Namun, jika populasinya melebihi 100, ia dapat mengambil 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Karena populasi pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota kurang dari 100 responden, maka penulis mengasumsikan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota sebanyak 64 responden Data

primer yang digunakan untuk penelitian ini. Data primer bersumber dari kuesioner yang memuat item pernyataan dan diberikan kepada responden kemudian data diperoleh secara langsung (Sugiyono, 2019) Dalam penelitian ini data utama bersumber pada tanggapan kuisisioner yang ditujukan kepada pegawai kantor kecamatan Samarinda Kota.

Teknik Pengambilan Data dan Pengukuran Data

Data dikumpulkan melalui menyebarkan kuisisioner kepada pegawai untuk di isi dan diserahkan kembali kepada peneliti. Peneliti membuat kuesioner dengan item pernyataan berdasarkan isu-isu yang berkaitan dengan kompetensi dan lingkungan kerja fisik yang dibagikan kepada pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Samrinda Kota. Skala likert di gunakan untuk penilaian kuesioner, berikut skala likert yang di gunakan dalam penelitian ini :

1. Skala 1 untuk komentar responden sanagat tidak setuju
2. Skala 2 untuk komentarresponden tidak setuju
3. Skala 3 untuk komentar responden setuju
4. Skala 4 untuk komentar responden sangat setuju

Uji Instrumen

Instrumen penelitian berdasarkan Sugiyono, (2017) Instrumen penelitian dapat diartikan sebuah media pengukur yang di implementasikan terhadap suatu kejadian alam dan sosial yang diteliti. Prinsip penelitian adalah mengukur, maka alat ukur yang baik harus digunakan pada saat melakukan pengukuran. Alat ukur yg dipakai guna menilai variabel penelitian wajib sudah terjamin validitas & reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS versi 25 dalam uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, apabila r hitung lebihbesar dari r tabel maka pernyataan itu dapat dipercaya. Pada uji reliabilitas ini dasar pengambilan keputusan apabila $0,60 < cronbach\ alpha$ maka item pernyataan konsisten atau reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Ghozali, (2013).

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengukur variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 digunakan untuk mengambil keputusan. Jika nilai t hitung > t tabel, hipotesis diterima bahwa variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen.

HASIL PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI HASIL

Hasil Pembahasan

Variabel	B	t	sig	Keterangan
Constant	10,088	5,430		
Kompetensi (X1)	0,568	3,588	0,001	Signifikan
Lingkungan kerja fisik (X2)	- 0,083	- 0,465	0,644	Tidak signifikan
t – tabel	2,00			
R – Square	0,234			

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel di atas diketahui bahwa pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota dengan angka signifikansi senilai $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,588 > t$ tabel 2,00 sehingga H1 diterima, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota dengan nilai signifikansi sebesar 0,644 > 0,05 dan nilai t hitung $-0,465 < t$ tabel 2,00 sehingga H2 tidak dapat diterima atau ditolak, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

Interpretasi Hasil

Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan t hitung sebesar 3,588 lebih besar dari t tabel dengan nilai 2,00 yang artinya bahwa H1 dapat di terima, kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota. Hal tersebut

dibuktikan dari hasil jawaban responden mayoritas menjawab setuju pada indikator latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota merasa jabatan atau posisi bekerja sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki. Ketika pegawai memiliki pengalaman dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki maka kinerja akan meningkat karena setiap individu paham atas pekerjaannya. Menurut Romberg (2007) dalam (Riyanda, 2017) Seorang karyawan dikatakan berkualifikasi tinggi apabila memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung pekerjaan, keahlian/pengetahuan dan keterampilan.

Indikator dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja, Keterampilan, pengetahuan dan latar belakang pendidikan. Hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 65,6% pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota setuju dengan pernyataan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki mampu menganalisis pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara efektif. Seorang pegawai dianggap berkualifikasi tinggi apabila memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, pengetahuan dan keterampilannya, dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan kompetensi pegawai tersebut (Novalasari & Pitri, 2021). Berdasarkan R Square senilai 0,234 yang bearti kategori tingkat koefisien rendah, hal ini menunjukkan variabel terikat atau kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 76,6% sedangkan hanya 23,4% di pengaruhi variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mangkunegara & Waris, 2015) dengan hasil kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Lukertina & Lisnatiawati, 2020; Novitasari et al., 2022; Yulianti et al., 2019) yang berpendapat semakin baik kompetensi yang di miliki pegawai, semakin baik pula kinerjanya.

Bersumber pada penjelasan di atas bisa disimpulkan kalau kompetensi mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Bisa dikatakan pula kalau semakin besar keterampilan pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota

Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil uji hipotesis secara parsial bisa disimpulkan variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota, dilihat dari angka signifikansi senilai $0,644 > 0,05$ sehingga H2 tidak dapat diterima atau ditolak artinya lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan instansi kurang memperhatikan keadaan lingkungan kerja fisik di kantor untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai setiap harinya seperti proyektor, AC, printer, kipas angin dan laptop dalam kondisi rusak dan belum di ganti dengan unit baru. Instansi terlalu berfokus pada kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga unsur pendukung seperti lingkungan kerja fisik tidak dapat digunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu kinerja pegawai di kantor Kecamatan tidak di pengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.

Adapun kuesioner yang diberikan peneliti kepada pegawai Kecamatan Samarinda Kota di nilai kurang mewakili variabel lingkungan kerja pada indikator peralatan kerja yang memadai, dengan pernyataan "semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai", terdapat 67,2 % pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota mengatakan setuju dengan pernyataan tersebut, namun hal ini tidak sesuai dengan fakta yang ada di lapangan, terdapat peralatan kerja dalam kondisi kurang baik. Perbedaan tersebut di karenakan persepsi kalimat "kondisi baik dan layak pakai" tiap individu berbeda satu dengan yang lain yang mengakibatkan perbedaan pendapat.

Keadaan lingkungan kerja fisik kantor Kecamatan Samarinda Kota bukan satu-satunya penentu yang dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif dalam mencapai kinerja yang optimal. Hal ini dimungkinkan karena pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota telah memiliki kompetensi yang sesuai untuk melakukan pekerjaan dan pada saat bekerja lebih mengutamakan kompetensi yang dimiliki antar individu dari pada kenyamanan lingkungan di sekitar pegawai. Pada kasus tersebut menunjukkan bahwa faktor internal (Kompetensi) lebih berpengaruh pada diri individu pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota dibandingkan dengan faktor eksternal (lingkungan kerja fisik). Hasil temuan tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara, (2011) yang menyatakan bahwa kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor kompetensi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fitriani et al., 2019) kesimpulan penelitian tersebut menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik dengan bobot sig lebih dari 0,05 yakni sebesar 0,449. Ini berarti secara statistik lingkungan kerja fisik tidak berdampak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pernyataan serupa yang diungkapkan oleh Astuti & Mulyadin,(2022) dan Stanley & Remiasa, (2022) yang menyatakan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini yakni kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota sedangkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Instansi perlu membenahi kondisi lingkungan kerja fisik yang berada di sekitar pegawai dengan cara memperbaiki atau mengganti peralatan kerja yang rusak seperti proyektor, laptop dan printer.
2. Di antara variabel lingkungan kerja fisik, frekuensi nilai item pada indikator fasilitas paling rendah, sehingga perlu dilakukan perbaikan fasilitas seperti penambahan luas ruangan dan peralatan teknis seperti AC.
3. Diharapkan metode pengumpulan data selain kuesioner seperti wawancara dapat digunakan pada penelitian yang akan datang, sehingga hasil data yang diperoleh dapat lebih valid.
4. Riset selanjutnya diharapkan memperluas sampel serta dilaksanakan pada lokasi yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan lagi.
5. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel yang diteliti hanya berkontribusi sekitar 23,4% terhadap kinerja. Sebanyak 76,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti lain memiliki kesempatan untuk menyelidiki variabel lain,

seperti motivasi, kepemimpinan, dan penghargaan, yang dapat mempengaruhi kinerja dengan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Astuti, S. S., & Mulyadin. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262. <https://doi.org/10.32493>
- Barnawi, & Arifin, M. (2014). *Kinerja guru profesional : Instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian*. Ar-ruzz media.
- Christine, Hendry, & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abdya Centra Perabot. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry*, 15(1), 14–28. <https://doi.org/doi.org/10.46576/wdw.v15i1.1048>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik (cetakan 1)*. Raja Grafindo Persada.
- Lukertina, L., & Lisnatiawati, L. (2020). The Influence of Competencies and Work Environment on the Performance of Social Care Workers. *Atlantis Press*, 120, 83–86. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.017>
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.

- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Marzani, N., & Dharmawan, D. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS LAND. Tbk TANGERANG. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i3.157>
- Novalasari, & Pitri, T. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Ikonoa Warehouse. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 67–86. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/133>
- Novitasari, Z. B., Wilujeng, S., & Arien Anjar Puspitosari Suharso. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. *JURNAL RISET MAHASISWA MANAJEMEN (JRMM)*, 10(2), 48–52. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/8026>
- Riyanda, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial*. Pustaka Sinar Harapan.
- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfb1d.pdf>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Prenada Media Group.
- Tambingon, C. K., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik* (Yovita Hardiwati (ed.)). Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (Edisi keti). Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja , Edisi Kelima, Cetakan ke-11*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Salemba Empat.
- Yulianti, E., Taufik, M., & Budiwati, H. (2019). The Effect Of Compensation And Competence On Employee Performance: (Case Study Of PT. Serbuk Jaya Abadi In Kebon Arang District, Lumajang District). *Progress Conference*, 2(2 SE-Articles), 296–302. <https://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/263>



UMKKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si.
NIDN	: 1103028703
Nama	: Muhamad Asman Hidayat
NIM	: 1911102431410
Fakultas	: Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi	: S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota" telah di submit pada Jurnal Ilmiah Ekonomi Arthavidya pada tahun 2023
(<http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya/index>)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Mahasiswa

M. Asman Hidayat
NIM. 1911102431410

Samarinda, 25 juli2023
Pembimbing

Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si.
NIDN. 1103028703

TURNITIN JURNAL DAYAT coba

by Cek Turnitin

Submission date: 24-Jul-2023 01:01PM (UTC+0700)

Submission ID: 2135923049

File name: JURNAL_DAYAT_coba.pdf.pdf (312.63K)

Word count: 3447

Character count: 22299

TURNITIN JURNAL DAYAT coba

ORIGINALITY REPORT

29%
SIMILARITY INDEX

26%
INTERNET SOURCES

18%
PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.pin.or.id Internet Source	2%
2	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1%
4	andika5.blogspot.com Internet Source	1%
5	arthavidya.wisnuwardhana.ac.id Internet Source	1%
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
7	fr.scribd.com Internet Source	1%
8	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
9	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	1%