

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang dapat menghambat pembangunan nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi penghambat era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era dimana kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan alat transportasi yang mendorong kehidupan manusia menjadi tanpa batasan. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas moral maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia erat kaitannya dengan kinerja.

Sebagai aparatur pemerintah, pegawai sekaligus abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peran yang sangat penting, yaitu pelaksanaan, perencanaan, dan pengawas penyelenggara tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN (Korupsi Kolusi dan Nepotisme). Kedudukan dan peran pegawai negeri sangat penting. Sebagaimana yang dikemukakan didalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN dan peraturan pemerintah tentang kepegawaian.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Sunyoto, 2013:142). Kinerja pegawai merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Guna lebih meningkatkan kualitas kinerja pegawai dapat diusahakan melalui etos kerja dari pada pegawai.

Kinerja sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tapi bagaimana proses kerja yang berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2015:3)

Faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah sikap kerja dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja suatu pegawai diperlukan adanya sikap baik terhadap pekerjaan maupun sikap baik terhadap pegawai. Sikap kerja adalah tindakan yang akan diambil pegawai dan segala sesuatu yang harus dilakukan pegawai tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan (Umam, 2012:11).

Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi mempunyai ragam sikap kerja dan perilaku bekerja ditempat mereka kerja. Antara pegawai satu dengan pegawai lainnya tidak sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap pegawai mempengaruhi pegawai

tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam ilmu manajemen sumber manusia, sebagian besar penelitian tentang sikap kerja difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional.

Hasil penelitian Korompis, dkk (2017) menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Purwanto (2018), Subagio (2015) dan Subakti (2013) menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Indikasi pegawai yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas, dan ikut memajukan organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya merugikan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan atau perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2013:137). Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018:64).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling meningkat dengan orang-orang yang ada di lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar

lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan pegawai menjadi merasa nyaman berada di ruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja inilah maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar pegawai, antara pegawai dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2022), Jumang (2019), Rahmawanti, dkk (2014) dan Runtunuwu, dkk (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Berdasarkan dari survey pendahuluan yang dilakukan diperoleh informasi bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara terdapat beberapa permasalahan diantaranya beberapa pegawai yang bersikap negatif terhadap pekerjaannya, pegawai bersikap tidak disiplin yang diketahui dari daftar kehadiran pegawai, masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak berada di tempat saat jam kerja.

Selain sikap yang tidak disiplin, pegawai juga kurang bersemangat dalam bekerja. Masih adanya pegawai yang belum begitu kompeten dalam bidang pekerjaannya, hal ini terbukti dengan masih adanya aplikasi atau website yang tidak dapat dioperasikan oleh pegawai dan pegawai tersebut tidak mau berusaha untuk belajar sehingga menyebabkan kinerja pegawai yang kurang optimal. Pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara juga kurang baik. Meja kerja kurang tersusun rapi dan banyaknya berkas yang tidak segera diarsipkan menyebabkan banyak dokumen bertumpuk di ruang kerja. Penerangan dan sirkulasi udara juga kurang baik di sebagian ruangan staf.

Ada beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan ada beberapa pegawai yang masa kerjanya lebih lama ditempatkan pada jabatan yang sama pada pegawai yang masa kerjanya baru, menyebabkan sulitnya komunikasi dan kerjasama diantara rekan pegawai dan belum terciptanya kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga ketidaksesuaian tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting sikap kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) pegawai bersikap tidak disiplin yang diketahui dari daftar kehadiran pegawai, masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak berada di tempat saat jam kerja.
- 2) Masih adanya pegawai yang belum begitu kompeten dalam bidang pekerjaannya, hal ini terbukti dengan masih adanya aplikasi atau website yang tidak dapat dioperasikan oleh pegawai dan pegawai tersebut tidak mau berusaha untuk belajar sehingga menyebabkan kinerja pegawai yang kurang optimal.
- 3) Pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
- 4) Meja kerja kurang tersusun rapi dan banyaknya berkas yang tidak segera diarsipkan menyebabkan banyak dokumen bertumpuk di ruang kerja. Penerangan dan sirkulasi udara juga kurang baik di sebagian ruangan staf.
- 5) Ada beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan ada beberapa pegawai yang masa kerjanya lebih lama ditempatkan pada jabatan yang sama pada pegawai yang masa kerjanya baru, menyebabkan sulitnya komunikasi dan kerjasama diantara rekan pegawai.
- 6) Belum terciptanya kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga ketidaksesuaian tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Apakah sikap kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat teoritis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama di bangku perkuliahan dengan keadaan yang sesungguhnya di dunia kerja.

- 2) Manfaat praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara untuk mengetahui sejauh mana sikap kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai.

- 3) Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori sikap kerja, lingkungan kerja serta kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Sikap Kerja

2.1.1.1 Pengertian Sikap Kerja

Gibson dalam Umam (2012:183) menjelaskan bahwa sikap merupakan perasaan positif dan negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, objek, ataupun keadaan. Sikap lebih merupakan determinan perilaku karena sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sikap kerja adalah tindakan yang akan diambil pegawai dan segala sesuatu yang harus dilakukan pegawai tersebut yang hasilnya sebanding dengan hasil yang dilakukan (Umam, 2012:183).

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2015:49) sikap (*attitude*) didefinisikan sebagai kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Apabila pegawai mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, maka akan bekerja lebih lama dan lebih keras. Sikap mendorong pegawai untuk bertindak secara spesifik dalam konteks spesifik. Artinya, sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda.

Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan. Indikasi pegawai yang merasa puas pada pekerjaannya

akan bekerja keras, jujur, tidak malas, dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya merugikan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Umam (2012:184), faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi kerja

Situasi kerja yang meliputi lingkungan fisik ataupun lingkungan sosial yang menjamin akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

2. Pengawasan atasan

Seorang pimpinan yang melakukan pengawasan terhadap pegawai dengan baik dan penuh perhatian pada umumnya mampu mempengaruhi sikap dan semangat kerja pegawai.

3. Kerja sama dari teman sekerja

Adanya teman sekerja yang dapat bekerja sama sangat mendukung kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Keamanan

Adanya rasa aman yang tercipta serta lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

5. Kesempatan untuk maju

Adanya jaminan masa depan yang lebih baik dalam hal karier, baik promosi jabatan dan jaminan hari tua.

6. Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas-fasilitas yang digunakan pegawai dalam pekerjaannya.

7. Gaji

Rasa senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji pokok, tunjangan, dan sebagainya akan mempengaruhi sikap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.1.3 Indikator Sikap Kerja

Menurut Wibowo (2015:51), indikator sikap kerja adalah:

1. *Affective Component* (Afektif)

Komponen afektif dari sikap merupakan perasaan atau emosi yang dimiliki seseorang tentang objek atau situasi tertentu. Indikatornya:

- a. Kebijakan pimpinan
- b. Aturan kerja
- c. Budaya kerja

2. *Cognitive Component* (Kognitif)

Komponen kognitif merupakan keyakinan atau gagasan yang dimiliki orang tentang objek atau situasi. Indikatornya:

- a. Pola kerja
- b. Target kerja
- c. Evaluasi kerja

3. *Behavioral Component* (Perilaku)

Komponen perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bermaksud atau mengharapkan bertindak terhadap seseorang atau sesuatu. Indikatornya:

- a. Motivasi kerja
- b. Besarnya gaji
- c. Sikap bekerja

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Prihantoro, 2015:25). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:64), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2018:65).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang

mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat memengaruhi tingkat produktivitas pegawai, hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan untuk operasional perusahaan.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Prihantoro (2015:25), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor Internal

- a. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan peralatan kantor, mesin, bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

b. Lingkungan kerja yang bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena kebersihan itu sendiri akan mempengaruhi kesehatan pegawai yang berada di dalam perusahaan tersebut. Jika lingkungan bersih, maka akan menimbulkan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c. Penerangan yang cukup

Penerangan yang cukup akan memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, maka dari itu dalam memberikan penerangan harus pas, tidak terlalu terang ataupun redup.

d. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang cukup akan membuat kesegaran fisik pegawai.

e. Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik. Sebaliknya bila musik yang didengarkan menyenangkan, maka musik akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja.

2. Faktor eksternal

a. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari kerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja dan untuk lebih giat bekerja.

b. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus didalam kantor maupun di luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus di atasi, misalnya dengan perlindungan telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

c. Bebas dari gangguan sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai pegawai dalam setiap pekerjaan bila lingkungan eksternal tidak menjadi hal-hal yang tidak diinginkan

2.1.2.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:67) jenis-jenis lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya

temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Unsur-unsur lingkungan fisik menurut Rahmawanti, dkk (2014:3), antara lain:

- a. Pencahayaan
 - b. Sirkulasi udara
 - c. Warna
 - d. Kebersihan
 - e. Keamanan
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Prihantoro, 2015:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik menurut Rahmawanti, dkk (2014:3)

- a. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya.

b. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar pegawai dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan pegawai

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2018:68) yaitu meliputi:

1. Kebisingan
2. Penerangan
3. Sirkulasi udara
4. Keamanan
5. Kebersihan

Indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2018:69) yaitu meliputi:

1. Struktur Tugas, pembagian tugas dan wewenang
2. Tanggung Jawab Kerja, komitmen dan kewajiban pegawai untuk semua pekerjaan melalui kompetensi diri
3. Perhatian dan dukungan pimpinan, perhatian dan dukungan pimpinan guna memelihara keberadaan pegawai
4. Kerja sama antar kelompok, koordinasi antar individu
5. Kelancaran komunikasi, komunikasi yang baik

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris “*performance*”. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Mantteson, *performace the disired resulth of behavior* (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku) (Fattah, 2014:11). Menurut Ainsworth, Smists dan Millership menyatakan bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu. Sejauh ini interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan, baik atau mungkin luar biasa. Sebaliknya, apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot (Fattah, 2014:12).

Menurut Bernadin dan Russel dalam bukunya Ahamad S. Rucky mendefinisikan kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu (Fattah, 2014:12). Prawiro Suntoro (1999) dalam buku Merry Dandian Panji sebagaimana dikutip Moh. Pambundu Tika mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2014:121).

Pendapat-pendapat di atas menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi dalam periode tertentu.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2015:21) adalah:

1. Faktor personal / individual,
Meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan,
Meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim,
Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. infrastuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional),
Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun (Sastrohadiwiryono, 2015:231). Untuk mengetahui hasil kinerja

pegawai, atasan dalam organisasi tersebut perlu melakukan penilaian kerja (evaluasi kinerja).

Menurut Daft dalam Fattah (2014:16), penilaian kinerja terdiri atas langkah-langkah dari peninjauan dan penilaian kinerja pegawai, merekam penilaian, dan menyediakan umpan balik kepada pegawai. Selama penilaian kinerja atasan yang tampil memberikan umpan balik dan ujian berkenaan dengan elemen-elemen yang pantas dari kinerja pegawai. Atasan juga menggambarkan area-area kinerja yang membutuhkan peningkatan. Pegawai dapat menggunakan informasi ini untuk mengubah kinerjanya.

Menurut Snell dan Bohlander dalam Fattah (2014:19), secara umum tujuan penilaian kinerja adalah

1. Penggunaan administrasi (*administrative*) untuk mengukur kinerja dalam memberikan dokumentasi keputusan-keputusan administratif mengenai pegawai, untuk menentukan promosi jabatan pegawai, menentukan mutasi dan tugas. Penggunaan administrasi juga untuk mengidentifikasi kinerja yang buruk berguna untuk mempertahankan atau untuk memberhentikan pegawai, menentukan kriteria seleksi untuk pelatihan kemudian mengevaluasi kemajuannya untuk keperluan perencanaan.

2. Penggunaan pengembangan (*developmental*)

Penggunaan peran ini berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini atasan (manajer) berperan lebih dari seorang penasihat dibandingkan seorang hakim, yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran ini

menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pengembangan pegawai.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Setyadi (2015:3) indikator-indikator kinerja adalah:

1. Pengukuran kualitas
 - a. Peningkatan hasil kerja
 - b. Dapat mengerjakan pekerjaan
2. Pengukuran kuantitas
 - a. Pekerjaan yang dapat dihasilkan pegawai sesuai peraturan instansi
 - b. Penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pegawai
3. Pengukuran ketepatan waktu
 - a. Kesesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Ketepatan waktu

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa referensi dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda di temukan untuk mendukung materi dalam penelitian ini, berikut akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam tabel penelitian terdahulu di bawah ini yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Penelitian terdahulu tentang pengaruh sikap kerja terhadap kinerja				
1	Agung Gita Subakti (2013)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cafe X Bogor	Independen - Motivasi kerja - Kepuasan kerja - Sikap kerja Dependen - Kinerja karyawan	Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Mochammad Subagio (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources	Independen - Kecerdasan emosional - Motivasi kerja - Sikap kerja Dependen - Kinerja karyawan	Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Robert C.Y. Korompis, Victor P.K. Lengkong, Mac Donald Walangitan (2017)	Pengaruh Sikap Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado	Independen - Sikap kerja - Kompensasi Dependen - Kinerja karyawan	Sikap kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
4	Hari Purwanto (2018)	Pengaruh Sikap dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mts Negeri Takeran Kabupaten Magetan	Independen - Sikap kerja - Motivasi Dependen - Kinerja karyawan	Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja				
1	Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Independen - Lingkungan kerja Dependen - Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2	Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lopian, Lucky Dotulong (2015)	Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Indpenden - Disiplin - Penempatan - Lingkungan Kerja Dependen - Kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Syahrul H Jumang (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa	Indpenden - Lingkungan Kerja Dependen - Kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4	Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring. Nuryanti Mustari (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba	Indpenden - Lingkungan Kerja Dependen - Kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Penelitian terdahulu tentang pengaruh sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja				
1	Guan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Gerunggang Pangkal Pinang	Independen: - Lingkungan kerja - Sikap kerja Dependen - Kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2	Wisna Wardani Sidik, Samdin, Dedy Takdir Syaifuddin (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara	Independen: - Lingkungan kerja - Perilaku kerja Dependen - Kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan perilaku kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Sahrul Tarigan, Rasman, Oryza Kuspranataga, T. Muhammad Iqbal, Puti Andam Sari (2021)	Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan	Independen: - Sikap kerja - Lingkungan kerja - Motivasi kerja Dependen - Kinerja pegawai	Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sikap kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber: (Subagio, 2015; Subakti, 2013; Korompis, 2017; Purwanto, 2018; Rahmawanti, 2014; Runtuuwu, 2015; Ahmad, 2022; Guan, 2017; Jumang, 2019; Sidik, 2018; Tarigan, 2021), data diolah, 2023

2.3 Kerangka Konseptual

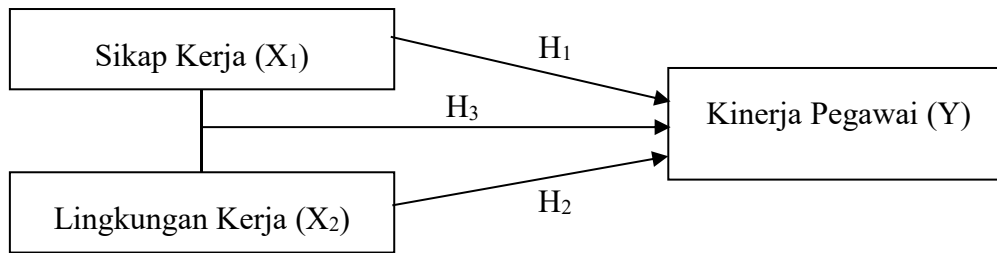
Sikap kerja adalah tindakan yang akan diambil pegawai dan segala sesuatu yang harus dilakukan pegawai tersebut yang hasilnya sebanding dengan hasil yang dilakukan (Umam, 2012:183). Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan. Indikasi pegawai yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas, dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas pada pekerjaannya

akan bekerja seenaknnya, bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya merugikan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2018:64), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2014:121). Sikap kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik, maka pegawai akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan sikap kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik dan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan

X₁ = Sikap kerja

X₂ = Lingkungan kerja

Y = Kinerja pegawai

H₁ = Pengaruh sikap kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y)

H₂ = Pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y)

H₃ = Pengaruh sikap kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Sikap kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.