

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah lembaga Pemerintahan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan yang baik. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting, dalam mencari calon pegawainya pun mempunyai kriteria tertentu dan syarat-syarat yang cukup sulit. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah lembaga pemerintahan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan SDM tersebut (Widyani, 2017). Sumber Daya Manusia dalam pemerintahan disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil atau PNS atau sekarang sudah diubah lagi menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut UU No.43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Oleh sebab itu, penting bagi sebuah lembaga pemerintahan untuk memastikan bahwa pegawai yang dimiliki merupakan manusia-manusia unggul yang memiliki kualitas yang baik dan mampu membantu perusahaan

mewujudkan visinya. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Keberadaan ASN pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah Pegawai dengan kinerja yang baik yang mampu menjaga kualitas kerja dalam jangka panjang adalah keinginan setiap lembaga atau instansi pemerintahan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Kinerja dikatakan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dikatakan penting dikarenakan kinerja merupakan indikator perusahaan dalam menilai karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang bagus mampu membawa perusahaan kearah tujuan perusahaan ataupun cita-cita perusahaan sedangkan kinerja yang buruk menghambat pencapaian cita-cita perusahaan. Fenomena ini seringkali terlihat dalam berita di media elektronik televisi.

Kinerja seorang pegawai adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja di suatu perusahaan. Apabila kinerja pegawai tidak baik, maka kinerja perusahaan secara otomatis tidak baik, begitu sebaliknya. Menurut Winardi (2014:171) untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka kerja optimal. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya Pitaloka, dkk (2019). Menurut Rusvitawati, dkk (2019), Kinerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi organisasi. Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan Rusvitawati, dkk (2019). Menurut Mangkunegara (dalam Riedel, dkk 2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar yang beralamat di Jl. Gajah Mada No. 1 Denpasar yang dijadikan objek penelitian oleh penulis. Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Denpasar merupakan suatu unit organisasi yang mengemban tugas dalam bidang menyusun rencana operasional di lingkungan Bagian Umum berdasarkan rencana program Sekretariat Daerah serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas menyusun kajian Tata Usaha Pimpinan dan Keuangan Setda, Rumah Tangga, Sandi dan Telekomunikasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan kebijakan/keputusan melaksanakan urusan Tata Usaha dan Pembinaan Rencana Strategis PD Tahun 2016-2021.

Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar setiap tahunnya dinilai berdasarkan indikator pada daftar Penilaian Prestasi Kerja (PPK) memperlihatkan hasil yang cukup baik. Namun dari

wawancara pendahuluan dengan beberapa kepala bagian mengatakan bahwa, jika dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas kerja, kinerja pegawai belum memenuhi harapan baik bagi masyarakat maupun bagi instansi. Adapun rekapitan daftar Penilaian Prestasi Kerja (PPK) tersaji pada tabel berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Penilaian Pretasi Kerja Sesuai Jabatan ASN Pada bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar Tahun 2021**

No.	Perangkat Daerah	Jumlah PNS (orang)	Jumlah PPK yang dikumpulkan	Penilaian Prestasi Kerja/ Jumlah PNS				
				Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk
1	Bagian Umum Setda Kota Denpasar	47	47	10%	74%	16%	0	0
2	Jabatan Pimpinan Tinggi	1	1	100%	0	0	0	0
3	Jabatan Ka.Sub. Bagian	3	3	20%	80%	0	0	0
4	Administrasi	21	21	0	67%	23%	0	0
5	Analisis	11	17	0	80%	20%	0	0
6	Fungsional	11	11	0	45%	65%	0	0

**Sumber: Sub. Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar, 2021**

Jika dilihat pada tabel 1.1 diatas memperlihatkan hasil yang cukup baik namun dalam pelaksanaannya menurut pengamatan dan didukung dengan data rekapitan Penilaian Prestasi Kerja (PPK) tahunan yang masih ada beberapa pegawai yang belum mencapai 100%. Ini terlihat dari tabel 1.1 yaitu pada jabatan administrasi mendapatkan penilaian cukup (C) sebesar 23%, di jabatan analisis sebesar 20% dan jabatan fungsional sebesar 65% dan total presentase yang mendapatkan penilaian cukup (C) yaitu 16% dan penilaian baik (B) sebesar 74 %, dan penilaian sangat baik (A) hanya 10%. Penilaian tersebut belum memenuhi target yang ditetapkan oleh organisasi perangkat daerah yaitu mendapatkan penilaian baik (B) disetiap jabatan, hasil ini mengindikasikan

bahwa kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar belum maksimal, dan juga hasil dari pengamatan peneliti adanya beberapa permasalahan terhadap kinerja yaitu adanya kesalahan – kesalahan yang kecil maupun fatal namun berulang atas pekerjaannya sehingga menyebabkan terhambatnya suatu pekerjaan, seperti kurangnya tanda tangan pengesahan, kurang telitnya pengecekan surat kelengkapan administrasi pegawai. Oleh karena itu perlunya perhatian serius dari pihak instansi. Karena kinerja dari pada pegawai dalam menjalankan tugas sangatlah diperlukan. Disamping itu juga, ada beberapa pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya jika dibandingkan dengan kepentingan instansi, seperti misalnya pegawai lebih memilih tidak masuk kerja jika ada kegiatan upacara adat. Karena kurangnya pada kehadiran pegawai merupakan salah satu indikator rendahnya kinerja pegawai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah Pendidikan dan pelatihan atau lebih sering disebut dengan diklat dikemukakan oleh (Sulistiyani dalam Muliadi 2019) sebagai “usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai”. Artinya, sangatlah jelas bahwa dengan adanya pelatihan maka seorang pegawai akan semakin profesional dalam bekerja sehingga dapat memberikan implikasi yang positif terhadap kinerjanya.

Gomes dalam Syahputra (2019) mengatakan, ”Pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang di lakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat di selesaikan dengan

baik.” Selanjutnya, Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2016) adalah ”Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.” Berdasarkan beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, tujuan utama diklat adalah sebagai berikut. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar dapat menjalankan tugas dalam jabatannya secara profesional dilandasi kepribadian etika pegawai negeri sipil yang disesuaikan dengan kebutuhan suatu instansi, Mencetak pegawai yang bisa berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, Memberikan pemantapan dalam bersikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat dan Menyamakan visi dan dinamika pola berpikir untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Fenomena yang di dapat dari hasil observasi dan wawancara pada pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar kurang tepatnya alokasi penyelenggaraan diklat untuk meningkatkan kemampuan aparatur bidang kepegawaian. ada keluhan dari para pegawai saat melaksanakan diklat yaitu fasilitas pelatihan kurang mendukung dan kenyamanan tempat

pelaksanaan. Dan juga saat pelatihan lama waktu pelaksanaannya terlalu lama sehingga pegawai menjadi jenuh.

Pemberian diklat yang tepat dapat mempengaruhi kinerja Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eliana (2020), diklat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian dari Selong (2019) dan Muliadi (2019) yang menyatakan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Syahputra (2019) dan Maharani (2019) diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain diklat, faktor lain yang juga berpengaruh yaitu kepemimpinan transformasional. Menurut Ulfah (2017) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Menurut Nothouse dalam Jufrizen (2020) kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan yang murni yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan

tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen, 2017).

Fenomena yang terjadi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar tentang kepemimpinan transformasional dari hasil pengamatan dan wawancara terhadap pegawai dimana kepala bagian umum selaku pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar kurang mampu memotivasi bawahannya dalam bekerja dan juga kurang memberikan perhatian yang individual terhadap pegawai. Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Lubis (2020), Citta dan Ridha (2021), menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Podungge (2018), Rivai (2020) dan Widyani, dkk (2019) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Novitasari dan Asbari (2020) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh lingkungan kerja fisik Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni : Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya, Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Di dalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas pegawai.

Fenomena lingkungan kerja fisik pada pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar masih kurang kondusif, hal ini diketahui dari jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan jumlah ruang kerja, Kurangnya alat operasional kerja seperti komputer dan printer membuat terhambatnya suatu pekerjaan, kurangnya sirkulasi udara yang membuat kurang nyaman pegawai

terhadap ruangan yang ditempati serta penataan ruang kerja yang tidak mendukung dan jumlah ruangan kerja yang tidak sebanding dengan kebutuhan kerja serta gangguan hewan pengerat seperti tikus yang terkadang lewat ketika pegawai sedang bekerja sehingga mengakibatkan kurangnya konsentrasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Pernyataan ini didukung oleh Sedarmayanti, (2011:86) Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu kinerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik. Sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2019) menunjukkan lingkungan kerja fisik secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Priyono dan Winahyu (2018), Jayusman, dkk (2021) dan Widyani, dkk (2018) menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Nathalia dan Trarintya (2021), Santika dan Antari, (2020), menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan dengan dilatar belakangi beberapa teori dan fenomena masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Diklat, Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar?
- 2) Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Diklat terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Denpasar.

## 1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang konsep pengaruh Diklat, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

## 2) Manfaat Praktis

### a) Bagi Mahasiswa

Kegunaan dari penelitian ini adalah untuk menerapkan antara teori yang diperoleh dengan kenyataan yang ada di Organisasi perangkat daerah khususnya mengenai permasalahan diklat, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada Bagian Umum Setda Kota Denpasar

### b) Bagi Organisasi Perangkat Daerah

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran bagi Organisasi perangkat daerah dalam menempatkan kebijakan dimasa yang akan datang terutama berhubungan dengan permasalahan diklat, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Denpasar

### c) Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai manajemen sumber daya manusia serta dapat memperkaya wawasan terutama mengenai teori diklat, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008).

Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen (Lock dan Latham, 2002). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* variable diklat, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik sebagai faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pada kemungkinan pencapaian tujuannya.

Gomez, et al., (2012), mengatakan temuan penting dalam goal-setting theory adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik dari pada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan yang mudah. Jadi *goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

### **2.1.2 Kinerja Pegawai**

#### **1) Pengertian Kinerja**

Kinerja seorang pegawai adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja di suatu perusahaan. Apabila kinerja pegawai tidak baik, maka kinerja perusahaan pun secara otomatis tidak baik, begitu sebaliknya. Sayangnya penilaian kinerja pegawai masih dipandang sebelah mata, baik oleh pihak perusahaan maupun pegawai. Pihak karyawan memandang evaluasi kinerja dengan sebelah mata, karena mereka merasa tidak mendapat manfaat maksimal dari penilaian yang dialami tidak dilaksanakan secara objektif dan tidak benar-benar mempengaruhi promosi ataupun kenaikan gaji. Pihak perusahaan pula banyak yang tidak serius membuat penilaian kinerja. Indikasinya tampak bahwa penilaian kinerja tidak dilakukan secara berkala tanpa mengikuti metode resmi tertentu.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Pitaloka, dkk, (2019). Menurut Rusvitawati, dkk (2019), Kinerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi organisasi. Kinerja merupakan pelaksanaan suatu

pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan Rusvitawati, dkk (2019). Menurut Mangkunegara dalam Riedel, dkk (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada disuatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi (Pramularso, 2018). Menurut Moeheriono dalam Pramularso (2018), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah catatan- catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau

kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Moeheriono dalam Tarigan, dkk 2018). Berdasarkan pendapat kinerja para ahli diatas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dilakukan seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya

manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

## 2) Indikator Kinerja Pegawai

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Pitaloka, dkk (2019) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, antara lain adalah:

### a) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

### b) Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatanyang diselesaikan.

### c) Kerjasama

Kerjasama merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

### d) Inisiatif

Inisiatif merupakan sesuatu yang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi.

### 2.1.3 Diklat

#### 1) Pengertian Diklat

Gomes dalam Syahputra (2019) mengatakan, "Pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang dilakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat di selesaikan dengan baik." Selanjutnya, Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2016) adalah "Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan."

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

#### 2) Tujuan Diklat

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, tujuan utama diklat adalah sebagai berikut.

- a) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar dapat menjalankan tugas dalam jabatannya secara profesional dilandasi kepribadian etika pegawai negeri sipil yang disesuaikan dengan kebutuhan suatu instansi.

- b) Mencetak pegawai yang bisa berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c) Memberikan pemantapan dalam bersikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d) Menyamakan visi dan dinamika pola berpikir untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Tujuan di atas dikhususkan bagi para pegawai pemerintahan seperti PNS dan ASN. Sementara itu, untuk tujuan secara umumnya adalah sebagai berikut.

- a) Meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Mengembangkan kepribadian dan wawasan pegawai.
- c) Menumbuhkan sikap loyal dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d) Meminimalisir kesalahan di dalam suatu perusahaan melalui banyaknya tenaga profesional dan terlatih.
- e) Memenuhi standar sumber daya manusia yang berkompeten di dalam perusahaan.

### **3) Indikator Diklat**

Adapun indikator dari Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah menurut Rae dalam Sofyandi, Herman, 2017:131):

a) Isi pelatihan.

Isi Pelatihan yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.

b) Metode pelatihan.

Metode Pelatihan apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

c) Sikap dan keterampilan instruktur.

Sikap dan keterampilan instruktur yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

d) Lama waktu pelatihan.

Lama waktu pelatihan yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

e) Fasilitas pelatihan.

Fasilitas pelatihan yaitu tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, relevan dengan jenis pelatihan, dan makanannya memuaskan.

## 2.1.4 Kepemimpinan Transformasional

### 1) Pengertian Kepemimpinan Transformasional

kepemimpinan transformasional. Menurut Ulfah (2017) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai

kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Menurut Nothouse dalam Jufrizen (2020) kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan yang murni yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian kepemimpinan transformasional diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi.

## **2) Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Beberapa ciri khas pemimpin transformasional membedakan mereka dari gaya kepemimpinan lainnya. Seorang pemimpin transformasional adalah seseorang yang:

- a) Mendorong motivasi dan perkembangan positif pengikut
- b) Menumbuhkan lingkungan kerja yang etis dengan nilai, prioritas, dan standar yang jelas.
- c) Mencontohkan standar moral dalam organisasi dan mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama

- d) Membangun budaya perusahaan untuk bekerja demi kebaikan bersama alih-alih mementingkan diri sendiri
- e) Menekankan pada keaslian, kerja sama, dan komunikasi terbuka
- f) Memberikan pelatihan dan bimbingan kepada bawahan
- g) Memberi anggota peluang untuk untuk membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab

### 3) Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015):

a) Kharisma.

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

b) Motivasi Inspiratif.

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga

pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

c) Stimulasi Intelektual.

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d) Perhatian yang Individual.

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

### 2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik

#### 1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

lingkungan kerja fisik Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa: “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang.

## **2) Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2017) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

### **a) Penerangan/cahaya di tempat kerja**

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

### **b) Sirkulasi Udara**

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu,

udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti sesak napas

c) Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman

d) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para karyawan. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal

e) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara. kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

f) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat

merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

g) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h) Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

i) Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

j) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

### 1) Hubungan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan dan pelatihan menurut Dessler dalam Jurnal Wirotomo & Pasaribu, (2015:468) merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Mumus (2013:1005) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil. Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, dengan tujuan pengembangan tenaga kerja untuk dapat memperoleh tiga hal, seperti jika seseorang dilatih, maka selama pendidikan, orang tersebut diberitahu atau diberikan pengetahuan mengenai tentang bagaimana cara-cara baik dalam melakukan suatu pekerjaan, jadi latihan sebenarnya diadakan untuk mengisi kesenjangan antara ilmu pengetahuan, keahlian, sikap, dan pemikiran yang dimiliki seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau tugasnya.

### 2) Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan

kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yuki dalam Emron Edison dkk (2016).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Kharis (2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Edison dkk (2016)

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut yaitu akan meningkatkan kinerja pegawai dan dengan persoalan-persoalan mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

### **3) Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan

lain-lain. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni : Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya, Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Di dalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang. Hal ini sesuai dengan pendapat sundastrom (dalam saleem,2012) kebanyakan orang menghabiskan sekitar 60 persen dari hidupnya dalam lingkungan kerja fisik yang sangat mempengaruhi perilaku, moral mereka, kemampuan dan kinerja.

### **2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang

digunakan dalam mengkaji penelitian. berikut ini merupakan hasil penelitian berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian dilakukan penulis.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Selong (2019), meneliti tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Selong (2019) di Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Bantaeng. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Eliana, (2020), meneliti tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Eliana, (2020) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Aceh. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Muliadi (2019), meneliti tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji

pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Muliadi (2019) di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2019), meneliti tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah diklat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2019) di kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2019), meneliti tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah diklat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2019) di Bank Syariah Mandiri Kc Bandar Jaya Lampung Tengah. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Lubis (2020), meneliti tentang

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, J. dan Lubis (2020) di Kantor Walikota Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

7) Penelitian yang dilakukan oleh Citta dan Ridha (2021), meneliti tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Citta dan Ridha (2021), di Balai Besar Industri hasil Perkebunan Makassar. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

8) Penelitian yang dilakukan oleh Podungge (2018), meneliti tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan

transformatif terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Podungge (2018), di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

9) Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020), meneliti tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) di PT Federal International Finance. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

10) Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Asbari (2020), meneliti tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh

Novitasari dan Asbari (2020) di Karyawan Industri Otomotif di Tangerang. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2019), meneliti tentang lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2019), di P.T. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

12) Penelitian yang dilakukan oleh Priyono dan Winahyu (2018), meneliti tentang lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Priyono dan Winahyu (2018), di Sman 1 Tanggul Jember. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

13) Penelitian yang dilakukan oleh Jayusman, dkk (2021). Meneliti tentang lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini adalah

lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Jayusman dan Prakasa (2021). di Teras Kopi Sukamara. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Santika dan Antari (2020), meneliti tentang lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Santika dan Antari (2020) di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

15) Penelitian yang dilakukan oleh Nathalia dan Trarintya (2021), meneliti tentang lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis

regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Nathalia dan Trarintya (2021) di SMA Negeri 1 Ubud di Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

16) Penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk (2018), meneliti tentang Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk (2018), di PT. Orindo Alam Ayu Denpasar. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

17) Penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk (2019), meneliti tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis Partial Least Square (PLS). Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk (2019), di PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.