



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI  
PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PURBALINGGA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

**Dwi Irma Fauzi  
7101413051**

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2017**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 1 Agustus 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



NIP. 196801021992031002

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Suryani".

Dra. Nanik Suryani, M. Pd

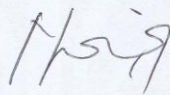
NIP. 195604211985032001

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

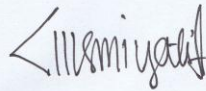
Hari : Selasa  
Tanggal : 15 Agustus 2017

Penguji I



Nina Oktarina, S. Pd., M. Pd`  
NIP. 197810072003122002

Penguji II



Ismiyati, S. Pd., M. Pd  
NIP. 198009022005012002

Penguji III



Dra. Nanik Suryani, M. Pd  
NIP. 195604211985032001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, M. M  
NIP. 195601031983121001



**UNNES**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Irma Fauzi  
NIM : 7101413051  
Tempat Tanggal Lahir : Purbalingga, 23 Oktober 1995  
Alamat : Kr. Anyar Gemuruh RT 01/RW 05, Kec. Padamara,  
Kab. Purbalingga.

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 2 Juli 2017



Dwi Irma Fauzi

NIM. 7101413051

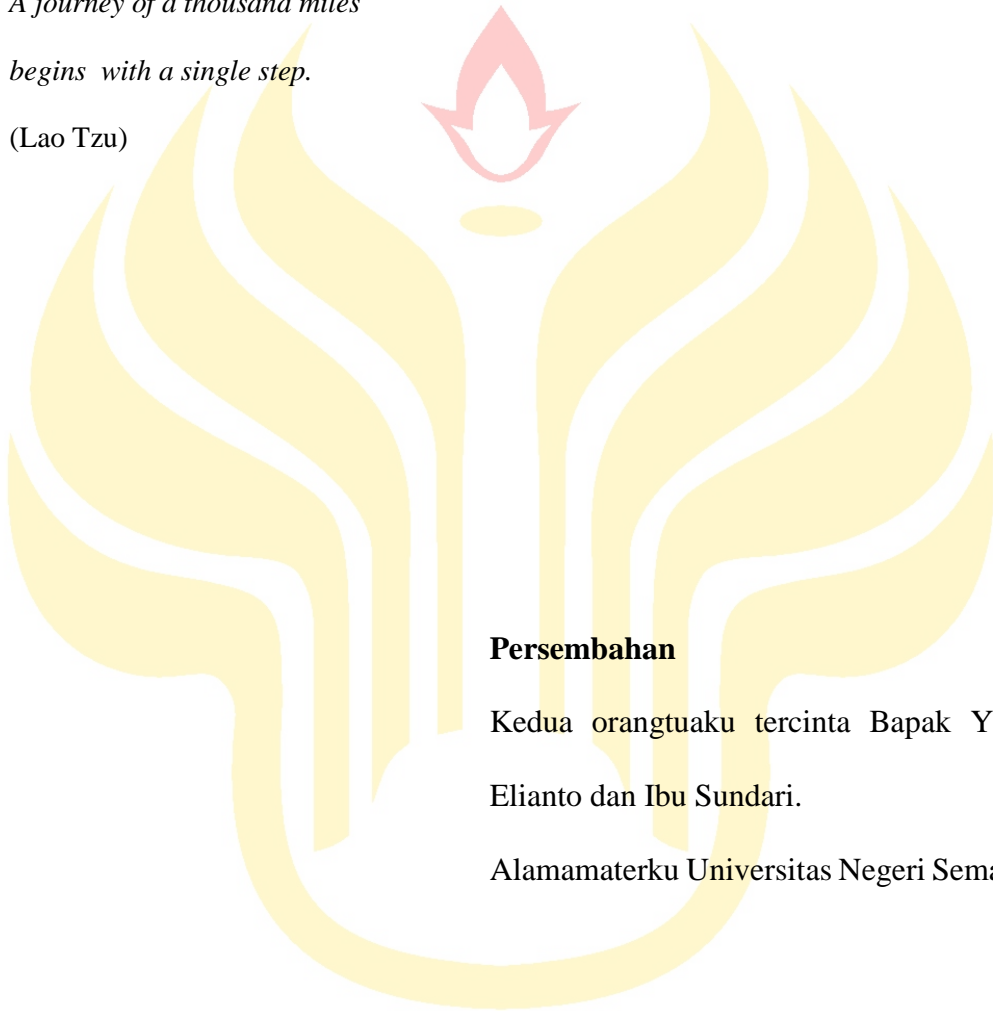
## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto**

*A journey of a thousand miles*

*begins with a single step.*

(Lao Tzu)



### **Persembahan**

Kedua orangtuaku tercinta Bapak Yansun

Elianto dan Ibu Sundari.

Alamamaterku Universitas Negeri Semarang.

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga” dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M. M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas mengikuti program S1 di Fakultas Ekonomi.
3. Dr. Ade Rustiana, M. Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan selama masa studi.
4. Dra. Nanik Suryani M. Pd., Dosen Pembimbing skripsi yang telah membantu dan mengarahkan selama penyusunan skripsi ini.
5. Nina Oktarina S. Pd ., M. Pd dan Ismiyati S. Pd ., M. Pd , Dosen Penguji skripsi yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
7. Kepala Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga beserta staff Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga yang telah memberikan ijin dan membantu penelitian skripsi ini.
8. Mba Nurfilaeli Stiyani dan Mas Budi Santosa yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan Pendidikan Administrasi Perkantoran A 2013
10. Teman-teman PPL SMK PGRI 1 Semarang, KKN Desa Sidoharjo, dan Kos Wisma Muslimah 3 Dara.
11. Teman-teman spesialku Ihda Yulianitasari, Aditya Irawan, Muhammad Suprasetya, Tri Wastiti Subekti, dan Lita Laras Setyaningsih, Irfan Rosadi yang selalu membantu dan memberikan semangat selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis memohon maaf apabila dalam penyusunan maupun pembahasan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Semarang, 20 Juni 2016

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Penulis



## SARI

**Fauzi, Dwi Irma.** 2017. *“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga”*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dra. Nanik Suryani, M. Pd.

**Kata kunci: Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Lingkungan Kerja Fisik.**

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas pekerjaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik. Hasil observasi awal di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang mengerjakan tugas diluar batas waktu yang telah ditentukan, kehadiran pegawai juga masih kurang baik serta antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dibebankan masih belum sesuai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga secara simultan dan parsial.

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga berjumlah 37 pegawai yang merangkap menjadi sampel penelitian pada penelitian ini (sampel jenuh). Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan:  $Y = 15,935 + 0,171X_1 + 0,340X_2 + 0,524X_3$ . Uji F yang diperoleh  $F_{hitung} = 10,269$ , sehingga  $H_1$  diterima. Secara parsial (uji t) disiplin kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 2,042$  dengan signifikansi  $0,049 < 0,05$ , sehingga  $H_2$  diterima. Kompetensi pegawai ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 2,146$  dengan signifikansi  $0,039 < 0,05$ , sehingga  $H_3$  diterima. Lingkungan kerja fisik diperoleh  $t_{hitung} = 2,633$  dengan signifikansi  $0,013 < 0,05$ , sehingga  $H_4$  diterima. Secara simultan ( $R^2$ ) disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 43,6%. Variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 17,39%, sedangkan untuk kompetensi pegawai dan disiplin kerja berpengaruh lebih kecil yaitu masing-masing 12,25% dan 11,22%.

Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga baik secara simultan maupun parsial. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang ditentukan serta pemilihan warna cat dinding lebih diperhatikan sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

## ABSTRACT

**Fauzi, Dwi Irma.** 2017. "The Influence of Work Discipline, Employee Competence and Physical Work Environment on Employee Performance in Secretariat of DPRD of Purbalingga Regency". Final Project. Department of Economic Education Faculty of Economics. Semarang State University. Advisors Dra. Nanik Suryani, M. Pd.

**Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Employee Competency, and Physical Work Environment.**

Performance was outcome achieved by an employee both the quantity and quality of work in accordance with the standards and criteria have been determined within a certain time. Performance of employees was influenced by several factors such as work discipline, employee competence, and physical work environment. The result of preliminary observation in the Secretariat of DPRD of Purbalingga Regency indicates that there are still employees who work on tasks out the time limit that has been determined, the presence of employees was also still not good and between the educational background with the work was still not appropriate. This research aims to determine the effect of work discipline, employee competence, and physical work environment at the Secretariat of DPRD of Purbalingga Regency by simultaneously and partially.

The population of this research was all staff of Secretariat of DPRD of Purbalingga Regency amounting to 37 employees who concurrently become sample of research in this research (sample saturated). Methods of data collection using questionnaires and documentation, while data analysis methods used are descriptive analysis percentage and multiple regression analysis.

The results showed that multiple linear regression analysis obtained the equation:  $Y = 15,935 + 0,171X_1 + 0,340X_2 + 0,524X_3$ . F test obtained  $F_{count} = 10,269$ , so  $H_1$  was accepted. Partially (t test) work discipline ( $X_1$ ) obtained  $t_{count} = 2,042$  with significance  $0,049 < 0,05$ , so  $H_2$  accepted. Employee competence ( $X_2$ ) obtained  $t_{count} = 2,146$  with significance  $0,039 < 0,05$ , so that  $H_3$  accepted. Physical work environment obtained  $t_{count} = 2,633$  with significance  $0,013 < 0,05$ , so  $H_4$  accepted. Simultaneously ( $R^2$ ) work discipline, employee competence, and physical work environment affect to employee performance of 43,6%. The variable that gives the most influence to the employee performance partially was the physical work environment was 17,39%, while for the employee competence and work discipline have a smaller effect that was 12,25% and 11,22%.

The conclusion of this research was there were positive and significant influence of work discipline, employee competence and physical work environment to the performance of Secretariat staff of DPRD of Purbalingga Regency either simultaneously or partially. Suggestion given in this research was employees were to be able to complete the work on time accordance with specified targets and pay attention more so that employees were comfortable in work.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>SARI</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	16
1.3 Cakupan Masalah .....	16
1.4 Rumusan Masalah .....	17
1.5 Tujuan Penelitian .....	17
1.6 Manfaat Penelitian .....	18
1.7 Orisinalitas Penelitian .....	19

**BAB II KAJIAN TEORI**

2.1	Kajian Teori Utama ( <i>Grand Theory</i> ).....	20
2.1.1	Teori Kinerja .....	20
2.2	Konsep Dasar Kinerja.....	23
2.2.1	Pengertian Kinerja.....	23
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	23
2.2.3	Penilaian Kinerja .....	24
2.2.4	Indikator Kinerja Pegawai.....	25
2.3	Disiplin Kerja.....	26
2.3.1	Pengertian Disiplin.....	26
2.3.2	Pentingnya Disiplin.....	27
2.3.3	Jenis-Jenis Disiplin.....	28
2.3.4	Indikator Disiplin Kerja .....	29
2.4	Kompetensi Pegawai .....	30
2.4.1	Pengertian Kompetensi .....	30
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai .....	31
2.4.3	Indikator Kompetensi Pegawai .....	32
2.5	Lingkungan Kerja Fisik .....	33
2.5.1	Pengertian Lingkungan kerja Fisik .....	33
2.5.2	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	33
2.5.3	Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	35
2.6	Kajian Penelitian Terdahulu .....	39

	<b>Halaman</b>
2.7 Kerangka Pemikiran .....	41
2.8 Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis dan Desain Penelitian .....	45
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.2.1 Populasi .....	45
3.2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.3 Variabel Penelitian.....	47
3.3.1 Variabel <i>Dependen</i> (Y) .....	47
3.3.2 Variabel <i>Independen</i> (X).....	48
3.4 Uji Instrumen Penelitian .....	50
3.4.1 Uji Validitas .....	51
3.4.2 Uji Reliabilitas.....	57
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	58
3.5.1 Angket/Kuesioner.....	58
3.5.2 Dokumentasi.....	59
3.6 Metode Analisis Data .....	60
3.6.1 Analisis Deskriptif Persentase.....	60
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
3.6.3 Uji Hipotesis.....	63

	<b>Halaman</b>
3.6.3.1 Uji Simultan (Uji F) .....	63
3.6.3.2 Uji Parsial (Uji t) .....	64
3.6.3.3 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	64
3.6.3.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	65
3.6.4 Uji Asumsi Klasik .....	65
3.6.4.1 Uji Normalitas .....	65
3.6.4.2 Uji Linearitas .....	66
3.6.4.3 Uji Multikolinearitas .....	66
3.6.4.4 Uji Heterokedastisitas.....	66
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Analisis Deskriptif Persentase.....	67
4.1.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai .....	67
4.1.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	72
4.1.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Pegawai .....	79
4.1.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	85
4.1.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	89
4.1.3 Uji Hipotesis.....	91
4.1.3.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	91
4.1.3.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	91
4.1.3.3 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	93
4.1.3.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	94

	<b>Halaman</b>
4.1.4 Uji Asumsi Klasik .....	96
4.1.4.1 Uji Normalitas .....	96
4.1.4.2 Uji Linearitas .....	97
4.1.4.3 Uji Multikolinearitas .....	99
4.1.4.4 Uji Heterokedastisitas.....	100
4.2 Pembahasan .....	102
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga .....	102
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga .....	106
4.2.3 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga .....	109
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga .....	111
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Simpulan.....	115
5.2 Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	117
<b>LAMPIRAN</b> .....	119

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Hasil Angket Observasi Kinerja Pegawai .....	5
Tabel 1.2 Data Hasil Angket Observasi Disiplin Kerja .....	8
Tabel 1.3 Rekapitulasi Presensi Pegawai .....	9
Tabel 1.4 Data Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.....	10
Tabel 1.5 Data Hasil Angket Observasi Kompetensi Pegawai .....	12
Tabel 1.6 Data Hasil Angket Observasi Lingkungan Kerja Fisik .....	14
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	45
Tabel 3.2 Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	52
Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Kompetensi Pegawai.....	53
Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	54
Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Pegawai .....	55
Tabel 3.6 Hasil Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Instrumen.....	56
Tabel 3.7 Interval Persentase Penelitian .....	61
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Persentase Variabel Kinerja Pegawai .....	67
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Persentase Indikator Kuantitas Kerja.....	68
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Persentase Indikator Kualitas Kerja.....	68
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Persentase Indikator Ketepatan waktu dan hasil .	69
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Persentase Indikator Kehadiran .....	70
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Persentase Indikator Kemampuan Bekerja Sama	71
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja.....	72



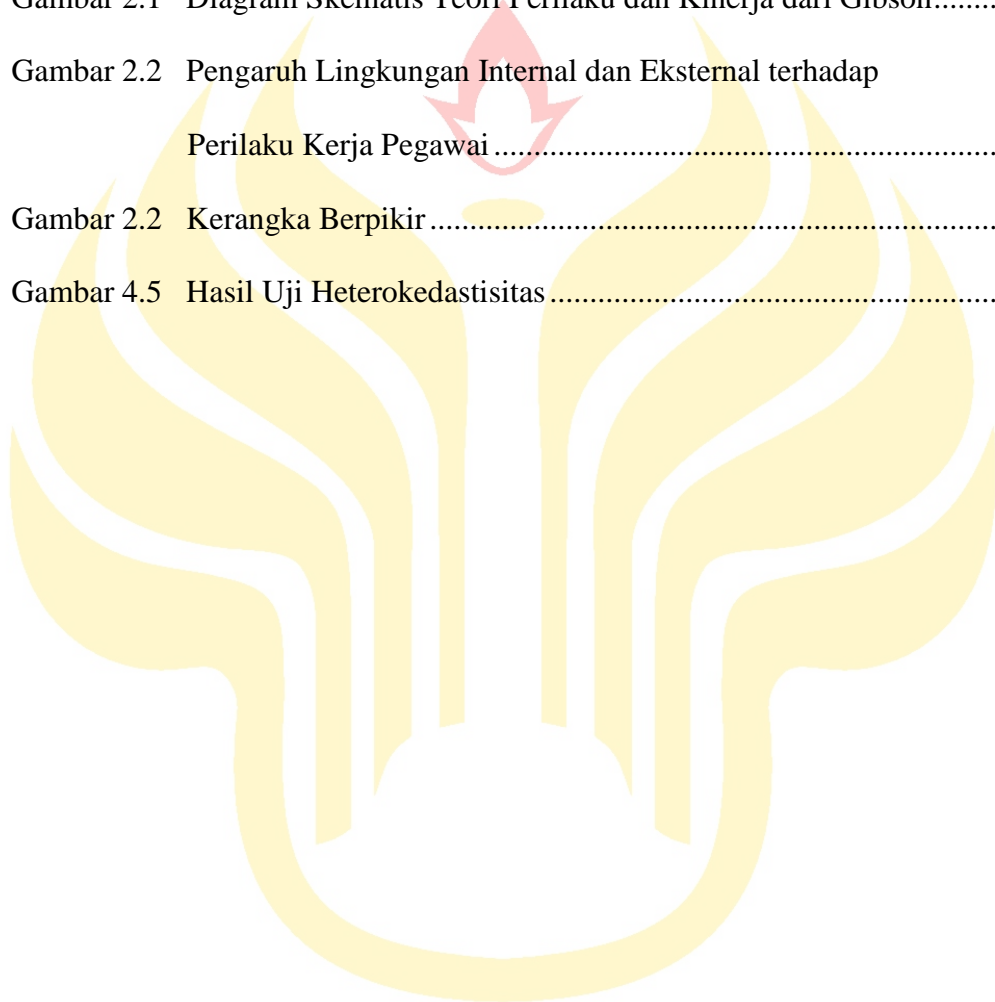
## Halaman

Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Tujuan dan Kemampuan ....	73
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Teladan Pimpinan.....	73
Tabel 4.10	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Balas Jasa .....	74
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Keadilan .....	75
Tabel 4.12	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Waskat.....	75
Tabel 4.13	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Sanksi Hukuman.....	76
Tabel 4.14	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Ketegasan .....	77
Tabel 4.15	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Hubungan Kemanusiaan ....	78
Tabel 4.16	Statistik Deskriptif Persentase Variabel Kompetensi Pegawai.....	79
Tabel 4.17	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Pengetahuan .....	80
Tabel 4.18	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Pemahaman .....	80
Tabel 4.19	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Kemampuan .....	81
Tabel 4.20	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Nilai.....	82
Tabel 4.21	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Sikap.....	82
Tabel 4.22	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Minat .....	83
Tabel 4.23	Statistik Deskriptif Persentase Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	84
Tabel 4.24	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Cahaya.....	85
Tabel 4.25	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Warna .....	86
Tabel 4.26	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Udara.....	86
Tabel 4.27	Statistik Deskriptif Persentase Indikator Suara.....	87
Tabel 4.28	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	88
Tabel 4.29	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	90

	<b>Halaman</b>
Tabel 4.30 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	91
Tabel 4.31 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	92
Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	93
Tabel 4.33 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	94
Tabel 4.34 Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	95
Tabel 4.35 Hasil Uji Lineritas antara Variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai.....	96
Tabel 4.36 Hasil Uji Lineritas antara Variabel Kompetensi Pegawai dengan Variabel Kinerja Pegawai.....	97
Tabel 4.37 Hasil Uji Lineritas antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan Variabel Kinerja Pegawai.....	97
Tabel 4.38 Hasil Uji Multikolinieritas .....	97

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson.....	21
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Pegawai .....	22
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir .....	42
Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	100



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Daftar Populasi Penelitian .....	120
Lampiran 2 Transkrip Wawancara Observasi Awal .....	122
Lampiran 3 Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Penelitian.....	129
Lampiran 4 Kuesioner Uji Coba Penelitian .....	132
Lampiran 5 Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian .....	140
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	148
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	160
Lampiran 8 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian.....	164
Lampiran 9 Kuesioner Penelitian.....	167
Lampiran 10 Tabulasi Data Penelitian Analisis Deskriptif Persentase.....	175
Lampiran 11 Analisis Deskriptif Persentase .....	183
Lampiran 12 Tabulasi Data Analisis Regresi Linear Berganda.....	191
Lampiran 12 Analisis Regresi Linear Berganda .....	193
Lampiran 13 Uji Asumsi Klasik .....	194
Lampiran 14 Uji Hipotesis .....	197
Lampiran 15 Dokumentasi.....	198
Lampiran 16 Surat Ijin Uji Instrumen.....	200
Lampiran 17 Surat Ijin Penelitian .....	201
Lampiran 18 Surat Keterangan Penelitian .....	202

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai mempunyai peranan strategis didalam organisasi dan merupakan asset utama yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan tokoh sentral, agar segala aktivitas manajemen berjalan baik tentunya organisasi harus mempunyai pegawai yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan produktif serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari bagus tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut, untuk itu penting bagi setiap pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang memiliki dedikasi tinggi terhadap tanggung jawabnya.

“Sekretariat DPRD merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Dalam melaksanakan tugas Sekretaris DPRD mempunyai fungsi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD , penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD , fasilitas penyelenggaraan rapat DPRD, penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya” (Peraturan Bupati Nomor 76 Tahun 2016).

Kabupaten Purbalingga merupakan kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Tengah. Untuk melaksanakan urusan administrasi DPRD di Kabupaten Purbalingga juga memiliki Sekretariat DPRD, yaitu disebut Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga. Sekretariat DPRD yang dibentuk sebagai unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui SEKDA. Mampu tidaknya Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan dengan adanya sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan dan sumber daya manusia yang produktif dalam melaksanakan program-program yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga juga perlu didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berkualitas. Adanya pegawai yang

berkualitas diharapkan kualitas pelayanan pada anggota DPRD akan semakin baik. Disamping hal tersebut untuk mewujudkan kinerja yang optimal pada instansi tersebut harus didukung dengan kualitas manajemen organisasi yang baik pula.

Melaksanakan proses kinerja yang baik akan memberikan manfaat yang baik pula bagi organisasi. Manajemen kinerja yang berjalan secara efektif dan efisien juga dapat mendukung suatu keberhasilan organisasi tersebut, baik dilakukan oleh pimpinan maupun pegawai pada keseluruhan unit kerjanya. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya yang semuanya didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab, dan rasa percaya diri individu dalam bekerja.

Pekerjaan yang dikerjakan secara efektif dan efisien dapat memperoleh hasil yang memuaskan pula. Pegawai dituntut untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan serta tanggung jawab yang dimiliki sehingga dalam penyelesaian tugas yang dibebankan dapat di diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena “kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi” (Mathis, 2002 : 78).

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja pegawai mempunyai pengaruh

yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan bagi proses pencapaian tujuan organisasi.

Usaha untuk mencapai suatu kinerja yang optimal dipengaruhi oleh sejumlah faktor. “Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor lingkungan eksternal organisasi, merupakan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.” (Wirawan, 2009:6)

Menurut Gibson dalam Notoadmojo (2007:229) “faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni; variabel individu, yakni yang terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya), variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya, variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.”



. Pada pelaksanaan observasi dan wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 9 Januari 2017 dengan salah satu pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga yang bernama Ibu Titin Sumartinah dan Bapak Dwi Kurniawan, S.Sos selaku staff subbag TU & Perkap memberikan keterangan bahwa masih ada beberapa pegawai yang menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu, hal tersebut juga disebabkan karena Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu instansi yang bersifat pelayanan kepada anggota DPRD Kabupaten Purbalingga sehingga untuk pekerjaan yang bersifat administratif masih perlu pembenahan, selain itu antara jumlah pegawai, waktu dan volume pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga yang masih belum sinkron. Berikut ini data hasil observasi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Angket Observasi Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Kuantitas	Pegawai menyusun rencana kinerja dan capaian kinerja yang telah dilaksanakan setiap tahun anggaran Sekretariat DPRD Kab. Purbalingga	80%	20%	0%	0%
2.	Kualitas	Pegawai menganggap tugas yang dikerjakan merupakan tanggung jawab dan memikirkan hasil yang harus dicapai.	40%	53,33%	6,67%	0%

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
3.	Ketepatan waktu dan hasil	Pegawai mengerjakan tugas dari atasan sesuai batas waktu yang ditentukan	0%	13,33 %	66,67 %	20%
4.	Kehadiran	Pegawai berangkat dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan kantor	13,33%	26,67 %	53,33 %	6,67%
5.	Kemampuan bekerja sama	Dalam situasi tertentu pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya.	33,33%	40%	26,67 %	0%

Sumber : Hasil Angket Observasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga

Berdasarkan hasil angket observasi kinerja pegawai yang dibagikan secara acak kepada 15 pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga dapat dilihat bahwa untuk indikator kinerja yaitu ketepatan waktu masih rendah ditunjukkan dengan 66,67% menjawab tidak setuju apabila pegawai mengerjakan tugas dari atasan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan mengakibatkan penyelesaian pekerjaan banyak yang tertunda. Kemudian untuk kehadiran juga masih cukup rendah ditunjukkan dengan 53,33% pegawai menyatakan masih ada pegawai yang berangkat dan pulang kerja belum sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan serta masih ada beberapa pegawai yaitu 6,67% yang menganggap bahwa pekerjaan hanya sebatas tanggung jawabnya tanpa memikirkan hasil yang dicapai. Artinya kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga masih perlu peningkatan lagi karena pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan kualitas, ketepatan waktu dan kehadiran yang optimal.

Dari fenomena diatas pegawai tidak hanya dituntut untuk mengerjakan tugas kantor yang sesuai dengan tanggungjawabnya saja, tetapi juga harus mampu menaati setiap peraturan yang berlaku di Sekretariat DPRD Kabupaten. Untuk mewujudkan kinerja yang baik perlu memperhatikan disiplin kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2009:193) mengemukakan bahwa “disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, hal ini juga dikemukakan oleh Sutrisno (2011:89) “disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Hasil wawancara yang penulis dapatkan dari pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga, pegawai menuturkan masih banyak pegawai yang kinerjanya terbilang masih belum maksimal. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang terjadi pada pegawai Sekretariat DPRD dikarenakan masih ada pegawai yang terlambat menyerahkan laporan hasil pekerjaannya dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurang inisiatif pegawai dalam bekerja. Ketika dilakukan pengamatan pada tanggal 4, 9 dan 13 Januari 2017 masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat bahkan melebihi pukul 07.30 WIB, yang seharusnya jam kerja dimulai pukul 07.30 WIB dan melakukan apel pagi, hal ini dikarenakan untuk presensi masih menggunakan manual dikarenakan mesin *finger print* di Sekretariat DPRD Kabupaten

Purbalingga belum bekerja optimal atau sedang mengalami kerusakan. Kemudian pada saat jam kerja, banyak pegawai yang tidak ada di ruangan dikarenakan pergi untuk melakukan kepentingan pribadi. Jam kerja yang seharusnya digunakan untuk bekerja menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya ada kecenderungan dipakai untuk mengobrol dengan teman sejawatnya. Berikut ini data hasil observasi disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga dapat dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Angket Observasi Disiplin Kerja**

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Teladan Pimpinan	Pimpinan memberikan contoh yang baik berdisiplin baik,jujur, ahli serta sesuai kata dengan perbuatan	86,67 %	13,33 %	0%	0%
2.	Balas Jasa	Gaji dan kesejahteraan yang rendah tidak mempengaruhi kedisiplinan pegawai	6,67%	26,67 %	46,67 %	13,33 %
3.	Sanksi Hukum	Berat/ringannya sanksi hukuman yang diharapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai	13,33 %	40%	46,67 %	0%
4.	Ketegasan	Pimpinan sudah menerapkan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin	0%	40%	60%	0%

Sumber : Hasil Angket Observasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan angket observasi disiplin pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga dapat dilihat bahwa untuk kedisiplinan pegawai

menyatakan 60% tidak setuju apabila pimpinan sudah menerapkan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin, artinya pimpinan belum menerapkan sanksi yang tegas, kemudian untuk berat ringannya sanksi hukuman yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai menyatakan tidak terlalu mempengaruhi kedisiplinan sebesar 46,67% sehingga masih banyak pegawai yang belum menaati peraturan yang berlaku terutama dilihat dari tingkat kehadiran pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga hal ini juga mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga. Berikut ini merupakan rekapitulasi daftar hadir pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga periode Oktober – Desember 2016 pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Daftar Hadir Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga**  
**periode Oktober – Desember 2016.**

<b>Bulan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Cuti</b>	<b>Tanpa Alasan</b>
Oktober	4	6	0	7
November	2	9	1	4
Desember	7	3	0	10

Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga tahun 2016

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat kehadiran tanpa alasan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga masih terbilang cukup tinggi. Hal semacam ini tentunya akan berdampak besar pada hasil kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.

Hasil penelitian Runtunuwu dkk (2015:82) mengemukakan “bahwa disiplin kerja mempengaruhi paling dominan atau paling kuat terhadap kinerja, sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat”. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suci (2015) menyimpulkan bahwa “Adanya

pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai secara simultan sebesar 59,2%". Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain faktor disiplin kerja, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga. Menurut Sutrisno (2011:202) secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pimpinan atau staf mempunyai ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Maka dari itu suatu organisasi membutuhkan pegawai yang harus berkompoten sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga tentunya harus mempunyai pengetahuan dan ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja yang dicapai akan optimal dalam instansi tersebut. Berikut merupakan tabel data pendidikan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga tahun 2017 pada tabel `1.4.

**Tabel 1.4**  
**Data Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga Menurut Jabatan Pegawai dan Jenjang Pendidikan Formal**

No.	Jabatan	Pendidikan Terakhir					Jumlah
		S2	S1	D3	D2	SMA	
1.	Sekretaris DPRD		1				1
2.	Kepala Bagian Umum		1				1
3.	Kabag Persidangan & Peraturan Undang-Undang		1				1
4.	Kasubag Prod. Hukum & Dok. Hukum		1				1
5.	Kasubag Rapat & Risalah		1				1
6.	Kasubag Humas & Protokol		1				1

No.	Jabatan	Pendidikan Terakhir					Jumlah
		S2	S1	D3	D2	SMA	
7.	Kasubag Keuangan		1				1
8.	Kasubag Perencanaan		1				1
9.	Kasubag TU & Perlengkapan		1				1
10.	Staf		8	2		19	29

Sumber : Bidang Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga per 1 Januari 2017

Berdasarkan data pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga diketahui jumlah pegawai yang bekerja sejumlah 38 pegawai yang dilatar belakangi oleh beberapa tingkat pendidikan yang berbeda antara masing-masing pegawai. Terdapat 17 pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana, 2 pegawai diploma dan 19 pegawai Sekretariat DPRD dengan latar belakang pendidikan SMA. Berbagai macam latar belakang yang dimiliki oleh pegawai tentunya kompetensi yang dimiliki antar masing-masing pegawai juga berbeda sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Berikut merupakan hasil angket observasi kompetensi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga yang dibagikan kepada sejumlah 15 pegawai secara acak pada tabel 1.5.

**Tabel 1.5**  
**Data Hasil Angket Kompetensi Pegawai**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Pengetahuan	Pegawai melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi	0%	66,67 %	33,3 3%	0%
2.	Pemahaman	Pegawai selalu memahami tata cara melakukan tugas yang diberikan pimpinan.	53,33%	46,67 %	0%	0%
3.	Ketrampilan	Pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya	33,33%	53,33 %	13,3 4%	0%

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
3.	Perilaku	Pegawai selalu memberikan senyum, sapa, salam, sopan dan santun ketika dilingkungan kantor	73,33%	26,67%	0%	0%
6.	Minat	Pegawai dapat beraktivitas dan berkreativitas dapat disertai minat dari dalam diri pribadi.	53,33%	20%	26,67%	0%

Sumber : Hasil Angket Observasi Kompetensi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.

Hasil angket menunjukkan bahwa untuk indikator kompetensi pegawai sudah cukup baik akan tetapi masih terdapat 33,33% pegawai menyatakan tidak melanjutkan ke perguruan tinggi dan untuk kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya masih ada beberapa pegawai yaitu sejumlah 13,34% yang menyatakan tidak setuju, artinya ada beberapa pegawai yang belum melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut juga dikuatkan dari hasil wawancara penulis dengan Kabag Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga yang bernama Bapak Drs. Kusarno pada tanggal 19 Januari 2017 beliau menyatakan bahwa antara latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai belum sesuai dengan jabatan yang dibebankan kepada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga sehingga dalam penyelesaian pekerjaan terkadang masih kurang maksimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumawardani (2016) menyimpulkan bahwa “Adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai secara



simultan sebesar 63,6%” , artinya ada pengaruh antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga senada dengan hasil penelitian Posuma, Christilia (2013) menyimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbung Manado”.

Agar menunjang kinerja pegawai yang optimal dalam suatu instansi selain dibutuhkan disiplin kerja dan kompetensi kerja yang tinggi, pegawai juga membutuhkan kenyamanan dalam bekerja sehingga dalam penyelesaian pekerjaan diharapkan dapat tepat pada waktunya. Salah satu faktor yang menunjang kenyamanan pegawai dalam bekerja tentunya perlu memperhatikan lingkungan fisik yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.

Menurut Sidanti (2015:46) “Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena secara tidak langsung lingkungan kerja akan mempengaruhi fisik maupun psikis pegawai dalam melakukan pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan fisik yang ada di suatu organisasi tersebut. Lingkungan fisik kantor adalah segala sesuatu yang secara fisik berada di dalam lingkungan kantor (Widiyanti 2014:141). Hal ini juga disampaikan oleh Gie (2009: 210) bahwa “setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus dan daitur sebaik-baiknya oleh setiap manajer yang modern”. Berikut ini data hasil angket observasi lingkungan kerja fisik di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga pada tabel 2.6

**Tabel 1.6**  
**Data Hasil Angket Observasi Lingkungan Kerja Fisik**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1.	Cahaya	Pegawai merasa cahaya listrik yang ada di ruangan sangat membantu penglihatan anda	46,67%	53,33%	0%	0%
2.	Udara	Pegawai merasa nyaman dengan sirkulasi udara sehingga tidak perlu penambahan jendela/lubang angin di ruangan tempat bekerja.	6,67%	40%	53,33%	0%
3.	Suara	Pegawai merasa tidak terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat kerja	0%	26,67%	60%	13,33%
4..	Warna	Suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja pegawai	33,33%	60%	6,67%	0%

Sumber : Hasil Angket Observasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk lingkungan fisik di Sekretariat DPRD untuk cahaya di dalam kantor sudah baik akan tetapi untuk indikator lain masih perlu pembenahan terlihat dari hasil angket untuk udara di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga, pegawai belum merasa nyaman dengan sirkulasi udara sehingga pegawai merasa perlu penambahan jendela atau lubang angin di ruangan tempat kerja sebesar 53,33% dan pegawai merasa terganggu apabila rekan kerja berbincang-bincang di ruangan selama jam kerja. Dengan demikian lingkungan fisik diduga berpengaruh terhadap penyelesaian

pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andawiyah (2016) menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan sebesar 56%”.Lingkungan fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai akan tetapi sebaliknya apabila lingkungan fisik yang buruk tentunya kinerja pegawai juga akan menurun.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut agar kinerja pegawai yang dihasilkan oleh organisasi dapat lebih optimal, diduga dipengaruhi oleh faktor yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik. Hasil observasi dan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PURBALINGGA.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah mengenai kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh tingkat kedisiplinan pegawai yang cenderung menurun ,kompetensi pegawai yang kurang baik dan lingkungan kerja fisik yang perlu pembenahan maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas masih kurang optimal

2. Kompetensi pegawai yang kurang sesuai dengan pekerjaannya
3. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai pada saat sedang bekerja
4. Banyaknya pegawai yang terlambat masuk kantor
5. Pegawai masih sering terlihat santai pada waktu jam kerja sedang berlangsung
6. Lingkungan kerja fisik seperti suara dan ruang kerja pegawai yang belum memadai

### **1.3 Cakupan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian difokuskan pada Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Lingkungan Kerja Fisik di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini akan mengukur seberapa pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai dipilih karena peningkatan pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi. Yang dimaksud pegawai dalam hal ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang dikemukakan dalam latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hasil analisis deskriptif persentase disiplin kerja, kompetensi pegawai, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga?

2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga?
5. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hasil analisis deskriptif persentase disiplin kerja, kompetensi pegawai, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

### 1. Manfaat Teoritis

#### a. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan pengalaman atau pengetahuan dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

#### b. Bagi Pembaca

Penelitian diharapkan dapat menambah khasanah bacaan dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Universitas Negeri Semarang

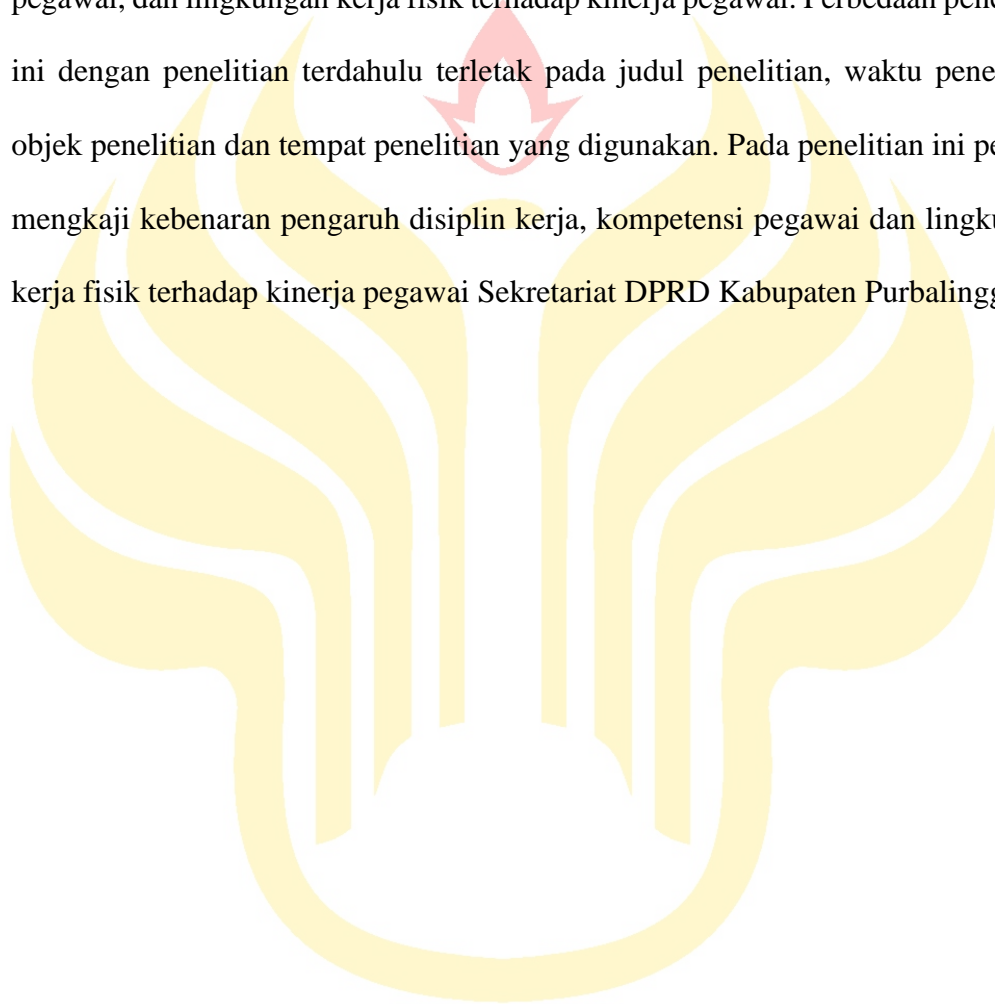
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan koleksi sehingga memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang studi kajian administrasi yang ada dalam kehidupan masyarakat.

#### b. Bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga

Sebagai bahan refleksi bagi instansi akan pentingnya disiplin kerja, kompetensi pegawai, lingkungan kerja fisik, terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.

### 1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada judul penelitian, waktu penelitian, objek penelitian dan tempat penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti mengkaji kebenaran pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.



**UNNES**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

##### 2.1.1 Teori Kinerja

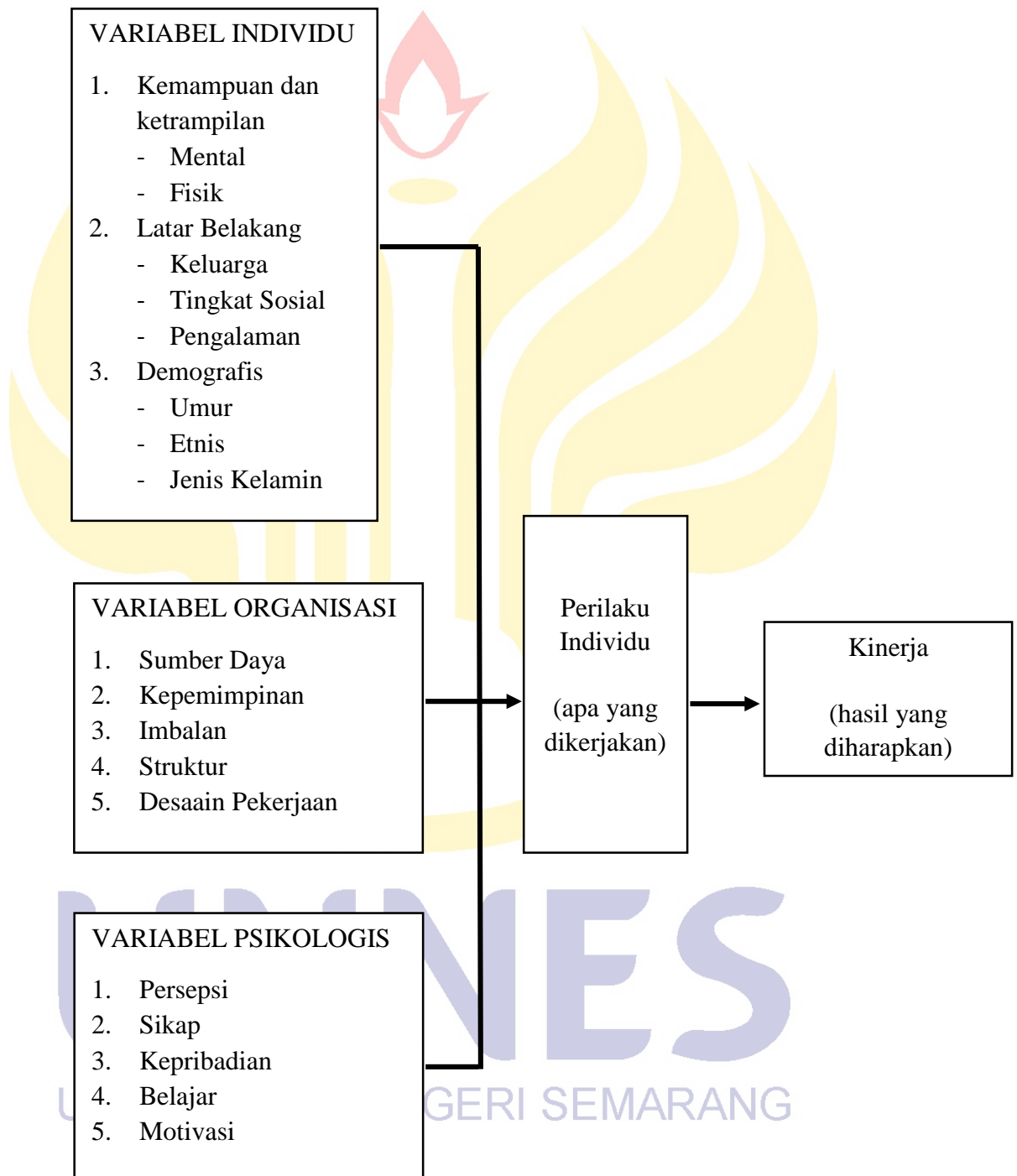
Menurut Gibson dalam Notoadmojo (2007:229) menjelaskan “faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni;

- a. Variabel individu, yakni yang terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya)
- b. Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.
- c. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Teori kinerja dari Gibson digunakan sebagai teori dasar dalam penelitian ini karena model teori tersebut sudah mencakup keseluruhan variabel baik variabel dependen maupun independen dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut diantaranya, kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (X1), kompetensi pegawai (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3). Variabel individu dalam teori ini terwakili oleh kompetensi pegawai pada sub variabel kemampuan dan ketrampilan. Variabel organisasi dalam teori ini terwakili oleh lingkungan kerja fisik pada sub variabel sumber daya. Variabel psikologis dalam teori ini terwakili oleh variabel disiplin kerja yang termasuk dalam sub-variabel sikap.



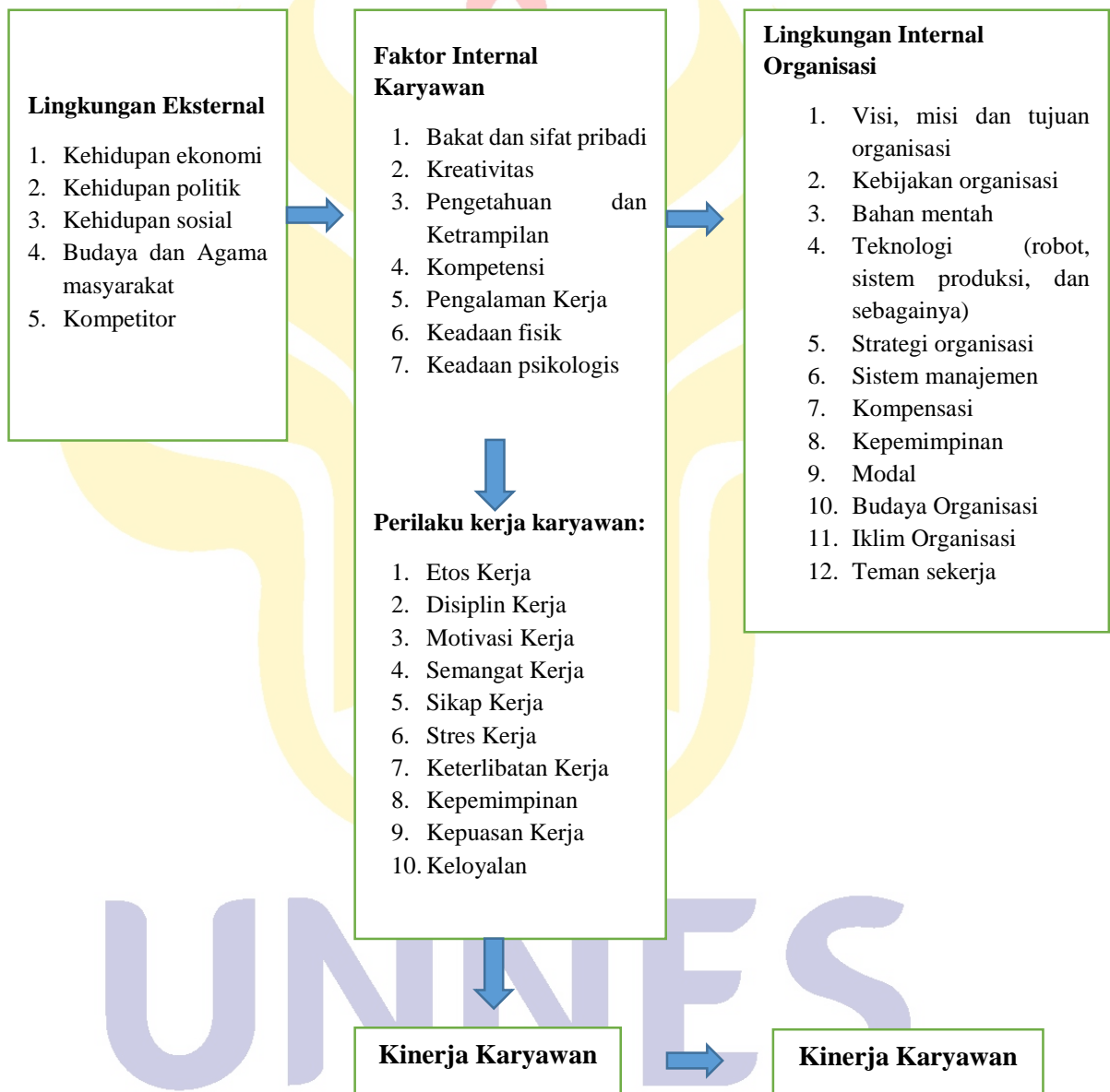
Berikut disajikan diagram skematis variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja menurut Gibson:



**Gambar 2.1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson**

Sumber: Notoadmojo (2007)

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan internal karyawan atau pegawai (Wirawan 2009:6).



**Gambar 2.2. Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Pegawai**

Sumber: Wirawan (2009)

## 2.2 Konsep Dasar Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:570) adalah “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, atau kemampuan kerja (tentang peralatan)”, sedangkan menurut Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa “kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan yang diharapkan”.

Mangkunegara (2008:67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mathis & Jackson (2002:78) menyebutkan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditentukan dalam kurun waktu tertentu.

### 2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2008:67) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*)
- b. Faktor motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Wirawan (2009:6-8) “kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor”. Faktor-faktor tersebut yaitu

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, merupakan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2.2.3 Penilaian Kinerja

Proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis & Jackson 2002:81). Tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan di perinci sebagai berikut :

- a. Mengetahui keadaan ketrampilan dasar perencanaan setiap karyawan secara rutin
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya kesempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

- e. Mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan dalam bekerja.
- f. Mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Dan lebih mengenal karyawan, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan personalia secara keseluruhan.

Handoko (1998:135) juga mengemukakan bahwa “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

#### 2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) indikator kinerja adalah

1. Kuantitas *output*
2. Kualitas *output*
3. Ketepatan waktu dan hasil
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Kemampuan bekerja sama

Menurut Robbins (2015:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*disciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Menurut Sinambela (2012:238) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:268) menyatakan bahwa

Disiplin adalah mengemukakan, pada hakikatnya, adalah kepatuhan aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah suatu proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Sutrisno (2011:87) menyatakan bahwa "disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Moenir (2001:94) juga menyatakan "disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan".

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang atau pegawai yang bersedia menaati peraturan, prosedur kerja yang ada dalam suatu organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

### 2.3.2 Pentingnya Disiplin Kerja

Sutrisno (2011:88) mengemukakan bahwa “Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.”

“Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menerapkan respon yang dikehendaki” (Tohardi dalam Sutrisno 2011:88).

Wirawan (2009:138-139) “Pendisiplinan bersifat konstruktif atau memperbaiki karena pendisiplinan merupakan bagian dari proses pembelajaran.”

Berikut ini tujuan pendisiplinan, antara lain:

- a. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan.  
Seorang karyawan mendapatkan pendisiplinan dari organisasi setelah gagal memenuhi kewajibannya. Kegagalan dapat berupa kegagalan dalam melaksanakan tugas serta mengabaikan peraturan atau kode etik yang harus diterapkan dalam perilakunya.
- b. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.  
Karyawan sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan secara sengaja. Sikap dan perilaku tersebut harus dikoreksi agar tidak terjadi konflik interpersonal. Saling menghormati merupakan salah satu persyaratan agar para karyawan dan manajer dapat bekerja dengan baik dalam mencapai objektifitas masing-masing.
- c. Meningkatkan kinerja karyawan.  
Pendisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor non manusia. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh

faktor manusia, pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kinerja.

- d. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas, dan efisiensi kerja. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas, dan efisiensi kerja pegawai menurun karena pengaruh keadaan lingkungan eksternal organisasi. Program pendisiplinan yang dirancang khusus akan meningkatkan sikap dan perilaku kerja pegawai yang merosot.
- e. Meningkatkan kedamaian industri dan kewargaan organisasi. Pegawai hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian, kerja sama, dan saling menghormati. Pendisiplinan merupakan upaya organisasi untuk menciptakan kondisi kerja tersebut sehingga para pegawai menjadi warga organisasi menjadi warga organisasi yang baik.

### 2.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (1998:208-209) ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventip dan korektip.

#### a. Disiplin Preventip

Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

#### b. Disiplin Korektip

Disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektip sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Apabila dilihat dari sifatnya menurut Astrid (1974:305) disiplin dapat dibagi menjadi dua yaitu disiplin positif dan disiplin negatif

#### a. Disiplin Positif

Disiplin positif merupakan suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atau kemauannya sendiri. Mereka patuh pada tata tertib tersebut karena mereka memahami, meyakini dan mendukungnya.



b. Disiplin Negatif

Pendekatan disiplin negatif adalah suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman.

### 2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2009:194) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup matang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

## 2.4 Kompetensi Pegawai

### 2.4.1 Pengertian Kompetensi

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Hal ini sejalan dengan (Wibowo 2014:271) menyatakan bahwa:

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagian sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut .

Sedangkan Robbins & Judge (2015:35) mengemukakan “bahwa kompetensi adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua set faktor: intelektual dan fisik.”

Spencer and Spencer dalam Sudarmanto (2009:46), “kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi”. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang

mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan suatu individu atau pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

#### **2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael Zwell dalam Sutrisno (2011:283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai  
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan  
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman  
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.
4. Karakteristik kepribadian  
Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosionalnya.

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

#### 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kesenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

#### 7. Kemampuan Intektual

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

#### 8. Budaya Organisasi

### 2.4.3 Indikator Kompetensi Pegawai

Gordon dalam Sutrisno (2011:204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut ;

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejuruan, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain)
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi , perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

## 2.5 Lingkungan Kerja Fisik

### 2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Gie (2009:212) adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara dan suara”. Sedangkan Widiyanti (2014:141) mengemukakan bahwa “Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang secara fisik berada di dalam lingkungan kantor”.

Beberapa pendapat diatas, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi seseorang dalam proses penyelesaian tugas secara fisik baik langsung maupun tidak langsung.

### 2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Persyaratan lingkungan kerja fisik yang harus diperhatikan pada setiap kantor menurut Gie (2009:211) sebagai berikut:

1. Kebersihan  
Bangunan, perlengkapan, perabotan harus dipelihara bersih.
2. Luas Ruang Kantor  
Luas ruang kantor tidak boleh dijejalkan dengan pegawai. Ruang kerja harus menyediakan luas lantai 40 *square feet* untuk setiap petugas (3,7 meter persegi)
3. Suhu Udara  
Temperatur yang layak harus dipertahankan dalam ruang kerja (minimum 16°C = 61°F)
4. Ventilasi  
Peredaran udara segar atau udara yang telah dibersihkan harus diusahakan dalam ruang kerja.
5. Penerangan Cahaya  
Cahaya alam / lampu yang cocok dan cukup harus diusahakan, sedang perlengkapan penerangan dirawat dengan seharusnya.
6. Fasilitas Kesehatan  
Kamar kecil, toilet, dan sejenisnya harus disediakan untuk para petugas serta terpelihara kebersihannya.
7. Fasilitas Cuci  
Ruang Cuci muka / tangan dengan air hangat dan dingin berikut sabun dan handuk harus disediakan untuk secukupnya.

8. Air Minum  
Air bersih untuk keperluan minum petugas harus disediakan melalui pipa / tempat penampungan khusus.
9. Tempat Pakaian  
Dalam kantor harus disediakan tempat untuk menggantungkan pakaian yang tidak dipakai petugas sewaktu kerja dan fasilitas untuk mengeringkan pakaian yang basah.
10. Tempat Duduk  
Petugas harus disediakan tempat duduk untuk keperluan bekerja dengan sandaran kaki bila perlu.
11. Lantai, Gang dan Tangga  
Lantai harus dijaga agar tidak mudah orang tergelincir, tangga diberi pegangan untuk tangan, dan bagian-bagian yang terbuka diberi pagar.
12. Mesin  
Bagian mesin yang berbahaya harus diberi pelindung dari petugas yang memakainya harus cukup terlatih.
13. Beban Berat  
Petugas tidak boleh ditugaskan mengangkat, membawa atau memindahkan beban berat yang dapat mendatangkan kecelakaan.
14. Pertolongan Pertama  
Dalam ruang kerja harus disediakan kotak / lemari obat untuk pertolongan pertama maupun seseorang pegawai yang terlatih memberikan pertolongan itu.
15. Penjagaan Kebakaran  
Alat pemadam kebakaran dan sarana untuk melarikan diri dari bahaya kebakaran harus disediakan secara memadai termasuk lonceng tanda bahaya kebakaran.
16. Pemberitahuan Kecelakaan  
Kecelakaan dalam kantor yang menyebabkan kematian atau absen petugas lebih dari 3 hari harus dilaporkan kepada pihak yang berwajib.

Sedarmayanti (2017:234) mengemukakan bahwa agar karyawan berada dalam kondisi kesehatan dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya, maka perlu mendapat keseimbangan yang menguntungkan dari faktor beban kerja, dan beban bahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beberapa faktor diantaranya faktor fisik yang meliputi:

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Kelembaban
4. Cepat Rambat Udara
5. Suara

6. Vibrasi Mekanis
7. Radiasi
8. Tekanan Udara
9. Dan lain-lain

Selanjutnya empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran akan diuraikan lebih lanjut, yakni cahaya, warna, udara, dan suara.

### **2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Indikator dalam lingkungan kerja fisik menurut Gie (2009:212) antara lain:

#### **1. Cahaya**

Cahaya penerangan yang cukup baik dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, sedikit membuat kesalahan, dan matanya tidak lekas lelah. Banyak ketidakberesan pekerjaan kantor disebabkan penerangan yang buruk, misalnya ruang terlampau gelap atau pegawai harus bekerja dibawah penerangan yang menyilaukan.

Menurut Gie (2009:213-214), cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi 4 :

#### **1. Cahaya Langsung**

Cahaya ini memancar langsung dari sumbernya ke permukaan meja. Bila menggunakan lampu biasa (pijar), cahaya bersifat tajam. Bayangan yang ditimbulkannya sangat jelas. Cahaya ini menimbulkan kelelahan pada mata. Jadi penerangan lampu cahaya langsung sebetulnya tidak baik untuk digunakan.

#### **2. Cahaya Setengah Langsung**

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas dengan warna seperti susu. Cahaya tersebar keseluruh jurusan sehingga tidak begitu tajam tetapi cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja sehingga memantul kearah mata pekerja. Hal ini kurang memuaskan tetapi lebih baik dari pada cahaya langsung.

#### **3. Cahaya Setengah Tak Langsung**

Cahaya ini terjadi akibat pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan sebagian lagi dari tudung kaca. Cahaya ini sudah cukup baik dari pada cahaya setengah langsung. Sifat bayang-bayangannya sudah tidak begitu tajam.

#### 4. Cahaya Tak Langsung

Penerangan lampu terbaik adalah cahaya langsung sifat cahaya ini sudah lunak dan tidak akan menimbulkan kelelahan pada mata. Karena cahaya ini tersebar keseluruh penjuru dan tidak menimbulkan bayangan.

#### 2. Warna

Warna mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam suatu kantor, selain itu warna dapat memberikan pengaruh dalam memperbesar efisiensi kerja pegawai. Warna dapat memberikan pengaruh positif terhadap jiwa para pegawai. “Apabila dalam penggunaan warna dinding ataupun peralatan kantor tepat, maka kegembiraan maupun ketenangan para pegawai dapat tercipta. Selain itu, dengan menggunakan warna yang cocok akan mengurangi timbulnya kesilauan yang ditimbulkan oleh adanya sinar atau cahaya yang berlebihan” (Gie, 2009: 216).

Tata warna dalam kantor diantaranya adalah warna dinding, langit-langit, lantai, meubel, peralatan dan mesin-mesin kantor. Dalam merencanakan faktor-faktor kerja kantor, maka langkah pertama yang harus diperhatikan adalah mempertimbangkan faktor warna, karena warna mempengaruhi jiwa pegawai. Penggunaan warna yang tepat akan mengurangi rasa tertekan, lelah, sehingga karyawan merasa bebas dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan kantor. Penggunaan warna dalam kantor tidak hanya berfungsi mempercantik kantor tetapi juga mempengaruhi kondisi bagaimana pekerjaan kantor itu dilakukan.

Masing-masing warna itu apabila disoroti oleh cahaya penerangan akan memantulkan kembali cahaya itu secara berbeda-beda. Kemampuan suatu warna untuk memantulkan kembali cahaya yang mendatangi disebut daya pantul warna. Oleh karena itu kalau hendak menciptakan tataruang kantor yang baik, sebaiknya menggunakan bermacam-macam warna. (Gie, 2009:216).

#### 3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran



fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Gie (2009:219) mengenai faktor udara ini yang penting sekali ialah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Tubuh manusia secara terus menerus mengeluarkan panas agar dapat hidup terus. Untuk dapat memancarkan panas itu perlulah udara disekelilingnya mempunyai suhu yang lebih rendah dari pada suhu badan manusia. Udara yang panas membuat orang mudah mengantuk, cepat lelah, dan kurang bersemangat.

Manfaat pemasangan sistem yang dapat menjaga kondisi udara yang baik dan stabil akan lebih berharga dibandingkan biaya yang harus dikeluarkan. Apabila tingkat kenyamanan pegawai ditingkatkan, tingkat produktivitas mereka akan dapat ditingkatkan dan efisiensi dapat dimaksimalkan. Ketidakhadiran juga dapat dikurangi dan pada beberapa kasus kesehatan pegawai diharapkan membaik, sehingga biaya kesehatan yang ditanggung perusahaan dapat diminimalkan. Menurut Soetarman dalam Gie (2009:220) ada beberapa hal yang dapat diusahakan untuk mengatasi udara yang lembab-panas, antara lain:

- a. Mengatur suhu udara dalam ruang kerja dengan alat AC atau kipas angin.
- b. Mengusahakan sebanyak mungkin peredaran udara dalam ruangan kerja.
- c. Mengatur pemakaian kerja yang dipakai oleh para pekerja.

#### 4. Suara

Untuk mengatasi faktor suara yang sering-sering mengurangi efisiensi kerja para pegawai hendaknya diperhatikan letak alat-alat gaduh. Usaha-usaha lain yang dapat dijalankan dalam kamar yang memakai alat-alat

gaduh ialah pada langit-langit atau dindingnya dipakai lapisan-lapisan pengeras suara. Lapisan-lapisan ini seperti karton tebal dan permukaannya berlobang-lobang (Gie 2009:220).

Kemampuan perusahaan di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu perusahaan.

Suara bising dapat dihindari dengan suatu tindakan seperti:

1. Mengurangi intensitas dari bunyi itu pada sumbernya dengan mengadakan perubahan atau modifikasi mesin secara mekanis.
2. Mencegah terpencah atau meluasnya suara bising tersebut dengan mengisolasi atau menutup rapat-rapat suara bising tersebut.
3. Menghindari adanya alunan suara yang memantulkan dengan jalan menyerap suara itu dengan bahan-bahan penyerap suara itu seperti *rock wall* atau *fiber glass*.

Selain beberapa usaha diatas, “suatu cara yang akhir-akhir ini dijalankan diluar negeri untuk menambah efisiensi kerja ialah menggunakan musik. Dari percobaan-percobaan telah terbukti bahwa lagu-lagu yang tenang dan lembut dapat mengurangi ketegangan syaraf dan kejenuhan serta menambah kegembiraan kerja” (Gie, 2009: 220).

## 2.6 Kajian Penelitian Terdahulu

Selain dukungan oleh teori yang telah disampaikan diatas penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompetensi pegawai, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat ada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Kajian Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Kusumawardani, Anindita (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan tata ruang terhadap kinerja pegawai sebesar 63,6%.	1. Variable penelitian 2. Responden penelitian
2.	Posuma, Christilia O (2013)	Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel penelitian 2. Responden penelitian 3. Indikator penelitian 4. Skala pengukuran
3.	Runtunuwu, Hisikia dkk (2015)	Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	1. Variabel penelitian 2. Responden penelitian 3. Indikator penelitian 4. Skala pengukuran

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
4.	Suci, Masasti (2015)	Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga	Menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga sebesar 21,34%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel penelitian</li> <li>2. Responden penelitian</li> <li>3. Indikator penelitian</li> </ol>

## 2.7 Kerangka Berpikir

Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Dalam melaksanakan tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga juga perlu didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berkualitas. Adanya pegawai yang berkualitas diharapkan kualitas pelayanan pada anggota DPRD akan semakin baik. Disamping hal tersebut untuk mewujudkan kinerja yang optimal pada instansi tersebut harus didukung dengan kualitas manajemen organisasi yang baik pula.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan bagi proses pencapaian tujuan organisasi, untuk meningkatkan kinerja diperlukan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya.

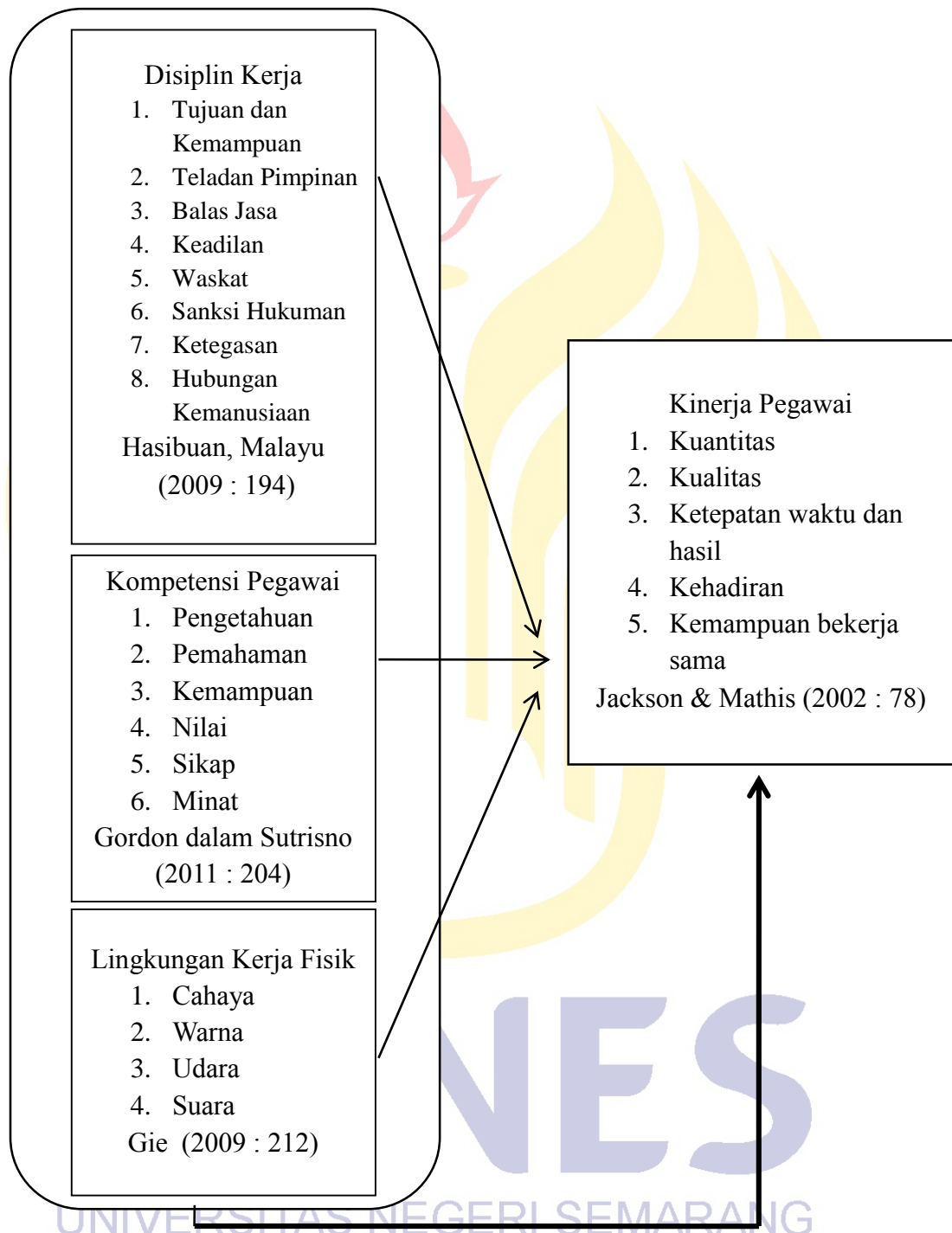
Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang atau pegawai yang bersedia menaati peraturan, prosedur kerja yang ada dalam suatu organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dengan disiplin yang baik diharapkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan juga diharapkan akan baik pula. Selain disiplin

kerja, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.

Kompetensi pegawai yaitu kemampuan seseorang untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Kompetensi merujuk pada pendekatan perilaku yang dijadikan dasar atau parameter untuk mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, berhasil, dan unggul atau superior. Apabila seorang pegawai mempunyai ketrampilan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.



Kinerja pegawai juga diharapkan akan meningkat apabila pegawai merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja. Hal ini berkaitan langsung dengan kondisi lingkungan yang ada khususnya lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi yang mempengaruhi pegawai dalam proses penyelesaian pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan yang memadai tentunya dapat meningkatkan semangat pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi tersebut.

Dengan disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan dapat mempermudah pegawai dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.



**Gambar 2.3 Kerangka Berpikir**

Keterangan ;

-  Parsial
-  Simultan

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2015:59) menjelaskan “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini, dimana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dipaparkan diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.
- H2: Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.
- H3: Ada pengaruh antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.
- H4: Ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif persentase diperoleh untuk kinerja pegawai mendapatkan persentase sebesar 78,27% dalam kriteria tinggi, disiplin kerja mendapatkan persentase sebesar 73,24% dalam kriteria disiplin, kompetensi pegawai mendapatkan persentase sebesar 70,93% dalam kriteria kompeten, dan lingkungan kerja fisik mendapatkan persentase sebesar 59,85% dalam kriteria kurang mendukung.
2. Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga secara simultan, yaitu sebesar 43,6%.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 11,22%.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 12,25%.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 17,39%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan lingkungan kerja fisik di Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga perlu melakukan pengecatan ulang ruangan atau cat dinding yang sudah memudar dengan cat warna asli yaitu warna putih sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan senang di dalam ruangan kerja, serta lebih semangat dalam bekerja karena cat warna dinding dapat meningkatkan pengaruh positif pegawai dalam bekerja.
2. Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga hendaknya meningkatkan kinerjanya yakni pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu maupun target yang diharapkan oleh pimpinan dengan cara membuat daftar pekerjaan yang sudah dikerjakan dan yang belum terlaksana sehingga pegawai mempunyai target waktu penyelesaian tugas dan pimpinan mudah untuk memantau pekerjaan yang sudah dan yang belum dikerjakan.
3. Berkaitan dengan kompetensi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga pimpinan hendaknya memberikan motivasi kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi pegawai dengan cara mendelegasikan pegawai secara bergantian untuk mengikuti diklat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Aksara.
- Astrid S, Susanto. (1974). *Komunikasi dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T Hani. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kabupaten Purbalingga. Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 76 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Purbalingga.
- Kusumawardani, Anandita. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawire Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. (2001). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*.Jakarta:Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Aneka Cipta.
- Posuma, Christilia O. (2013). *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado*. *Jurnal EMBA*, Volume 1 No.4. Hal. 646-656. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Pusat Bahasa Depdiknas. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Balai Pustaka

- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtunuwu, Hisikia dkk. (2015). *Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. *Jurnal EMBA*, Volume 3 No.3. Hal 81-89. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Sinambela, Litjan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Suci, Masasti. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga*, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Volume 4 No.3 Hal 706-719. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widayanti, Ika. (2014). *Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Yudhistira.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.