PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN SRAGEN

SKRIPSI
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh
Rakhmahwati Saputri
NIM 7101415256

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Juni 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si.
NIP 198201302009121005

Dosen Pembimbing

Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd.
NIP 198010142005011001

PENGESAHAN KELULUSAN

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

Hari : Jumat

Tanggal : 28 Juni 2019

Penguji I

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

Penguji II

Tusyanah, S.Pd., M.Pd.
NIP 198308012015042003

Penguji III

Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd.
NIP 198010142005011001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D.
NIP 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Rakhmahwati Saputri
NIM	: 7101415256
Tempat Tanggal Lahir	: Sragen, 29 Juli 1997
Alamat	: Ngasem RT 12 Kelurahan Karangtalun Kecamatan Tanon Kabupaten Sragen

menyatakan bahwa yang tertulis 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, 13 Juni 2019

Rakhmahwati Saputri
7101415256

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Sukses bukanlah sebuah kebetulan, sukses dimulai dari disiplin diri, kerja keras, ketekunan, dan yang terpenting adalah mencintai pekerjaan anda."

(Rakhmahwati Saputri,2019)

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku beserta keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan semangat.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat yang telah diberikan kepada makhluk-Nya karena dengan kehendak-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen"**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Sarjana Pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak pihak yang mendukung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, M.BA., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
4. Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran yang sangat berharga dalam

memberikan bimbingan, arahan, perhatian, dukungan, serta motivasi yang sangat bermanfaat bagi penyusun dalam menyusun skripsi ini.

5. Ismiyati, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan konfirmasi, masukan, dan penilaian dalam penyusunan skripsi.
6. Tusyanah, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan konfirmasi, masukan, dan penilaian dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
8. Drs. Supriyatno selaku Kepala Dinas Sosial Kabupaten Sragen yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Sragen.
9. Seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen atas kerjasama dan kesediaannya untuk menjadi responden dalam penelitian.
10. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, dukungan serta kasih sayang demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Semua pihak dan instansi terkait yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan berperan dalam membantu penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya atas kebaikan yang telah dilakukan dan membalasnya dengan sebaik-baiknya balasan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Sehingga

penulis menerima saran dan kritik yang membangun. Dalam penulisan skripsi ini penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, 13 Juni 2019

Penulis

SARI

Saputri, Rakhmahwati. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen". Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Keberhasilan sebuah organisasi salah satunya ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia (pegawai) yang dimilikinya. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil maupun tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sragen kecuali kepala dinas. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh sebanyak 37 responden. Metode pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif persentase dan analisis statistik inferensial.

Hasil perhitungan data diperoleh persamaan regresi model I KK=1,815+0,239DK+0,312KI+0,302LKF+0,646e1 dan persamaan regresi model II KP = 14,636 + 0,239DK + 0,065KI + 0,202LKF + 0,352KK + 0,611e2. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengaruh mediasi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, namun kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Simpulan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik melalui kepuasan kerja. Saran untuk Dinas Sosial Kabupaten Sragen adalah (1) meningkatkan disiplin kerja melalui waskat (pengawasan) dan sanksi hukuman oleh pimpinan, (2) pegawai lebih terbuka dalam memberikan informasi pekerjaan kepada pegawai lain, (3) memperhatikan lingkungan kerja dalam pembaharuan cat tembok agar dilakukan secara rutin dan warnanya sesuai keinginan pegawai, (4) pembayaran seperti gaji dan upah sebaiknya diberikan tepat waktu dan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

ABSTRACT

Saputri, Rakhmahwati. 2019. "*The Influence of Work Discipline, Employee Competence, and Physical Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as the Mediating Variable in Sragen Regency Social Department*". Final Project. Department of Economics Education. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Advisor: Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd.

Keywords: Work Discipline, Employee Competence, Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.

One organization's success is determined by the performance of its human resources (employees). Employee performance is an result and the level of success of an employee in carrying out a job or task in a certain period of time to achieve the goals set by an organization. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, employee competency, and physical work environment on empoyee performance with job satisfaction as the mediating variable in Sragen Regency Social Department.

This research is conducted by using quantitative research. The population of this study was all employees in the Social Department of Sragen Regency except the head of the department. The sampling technique used nonprobability sampling with saturated sampling as many as 37 respondents. Methods of data collection used observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis used descriptive percentage statistical analysis and inferential statistical analysis.

The results of the calculation of the data obtained regression model I JS=1,815+0,239WD+0,312EC+0,302PWE+0,646e1 and the regression model II equation EP = 14,636 + 0,239WD + 0,065EC + 0,202PWE + 0,352JS + 0,611e2. The results of this study indicate that work discipline, employee competency, and physical work environment have a positive and significant effect on job satisfaction. Work discipline and job satisfaction have a positive effect on employee performance, while employee competence and physical work environment have a positive but not significant effect on employee performance. The results of the mediation influence indicate that work discipline has an effect on employee performance through job satisfaction, but employee competence and physical work environment do not effect employee performance through job satisfaction.

The conclusion of this study is to improve employee performance by increasing work discipline, employee competency, and physical work environment through job satisfaction. Suggestions for the Social Department Office of Sragen Regency are (1) improving work discipline through supervision and sanctions imposed by the leadership, (2) employees more open in prodiving employment information to other employees, (3) paying attention to the work environment in renewal of wall paint so that it is carried out routinely and the colors are as desired by the employee, (4) payments such as salaries and wages should be given on time and according to the responsibilities given.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**
PENGESAHAN KELULUSAN ..... **iii**
PERNYATAAN ..... **iv**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
PRAKATA ..... **vi**
SARI ..... **ix**
ABSTRACT ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xvii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xx**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xxi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Identifikasi Masalah 13
1.3. Cakupan Masalah 14
1.4. Rumusan Masalah 14
1.5. Tujuan Penelitan 16
1.6. Kegunaan Penelitian 17
1.7. Orisinalitas Penelitian 18
BAB II KAJIAN PUSTAKA **20**
2.1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*) 20
2.2. Kinerja Pegawai 22
2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai 22
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 23
2.2.3. Penilaian Kinerja Pegawai 25
2.2.4. Indikator Kinerja Pegawai 26
2.3. Disiplin Kerja 27
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja 27

Halaman

2.3.2. Pentingnya Disiplin Kerja 28
2.3.3. Pendekatan Disiplin Kerja 30
2.3.4. Indikator Disiplin Kerja 32
2.4. Kompetensi Pegawai 34
2.4.1. Pengertian Kompetensi 34
2.4.2. Kategori Kompetensi 35
2.4.3. Komponen Kompetensi 36
2.4.4. Indikator Kompetensi Pegawai 37
2.5. Lingkungan Kerja Fisik 39
2.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik 39
2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik 41
2.5.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik 44
2.6. Kepuasan Kerja 51
2.6.1. Pengertian Kepuasan Kerja 51
2.6.2. Teori Kepuasan Kerja 52
2.6.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 53
2.6.4. Pengukur Kepuasan Kerja 56
2.6.5. Indikator Kepuasan Kerja 58
2.7. Penelitian Terdahulu 59
2.8. Kerangka Berpikir 61
2.9. Hipotesis Penelitian 65
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 67
3.1. Jenis dan Desain Penelitian 67
3.1.1. Jenis Penelitian 67
3.1.2. Desain Penelitian 67
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel 68
3.2.1. Populasi Penelitian 68
3.2.2. Sampel 69
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel 69
3.3. Variabel Penelitian 70

Halaman

3.3.1. Variabel Terikat (*Dependent*) 71
3.3.2. Variabel Bebas (*Independent*)..... 71
3.3.3. Variabel Mediasi (*Intervening*)..... 73
3.4. Jenis Data 74
3.5. Teknik Pengumpulan Data..... 74
3.5.1. Observasi..... 74
3.5.2. Wawancara..... 75
3.5.3. Angket (Kuesioner)..... 75
3.5.4. Dokumentasi 77
3.6. Uji Instrumen Penelitian 77
3.6.1. Uji Validitas 77
3.6.2. Uji Reliabilitas 82
3.7. Teknik Pengolahan dan Analisis Data 86
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif Persentase 86
3.7.2. Analisis Statistik Inferensial 88
3.7.2.1. Uji Asumsi Klasik 88
3.7.2.1.1. Uji Normalitas 88
3.7.2.1.2. Uji Multikolinieritas 89
3.7.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas 89
3.7.2.2. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) 90
3.7.2.3. Uji Hipotesis 90
3.7.2.3.1. Uji Parsial (Uji t)..... 91
3.7.2.3.2. Uji Simultan (Uji F) 91
3.7.2.3.3. Koefisien Determinasi Simultan (R^2) 92
3.7.2.3.4. Koefisien Determinasi Parsial (r^2) 92
3.7.2.4. Uji Sobel (*Sobel Test*)..... 93
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 94
4.1. Hasil Penelitian 94
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 94
4.1.2. Hasil Pengumpulan Data..... 96

Halaman

4.1.3. Hasil Analisis Deskriptif Persentase 96
4.1.3.1. Analisis Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja 96
4.1.3.1.1. Deskriptif Indikator Tujuan dan Kemampuan 96
4.1.3.1.2. Deskriptif Indikator Teladan Pimpinan 97
4.1.3.1.3. Deskriptif Indikator Balas Jasa 98
4.1.3.1.4. Deskriptif Indikator Keadilan 98
4.1.3.1.5. Deskriptif Indikator Waskat 99
4.1.3.1.6. Deskriptif Indikator Sanksi Hukuman 100
4.1.3.1.7. Deskriptif Indikator Ketegasan 100
4.1.3.1.8. Deskriptif Indikator Hubungan Kemanusiaan 101
4.1.3.2. Deskriptif Variabel Kompetensi Pegawai 102
4.1.3.2.1. Deskriptif Indikator Pengetahuan 102
4.1.3.2.2. Deskriptif Indikator Pemahaman 103
4.1.3.2.3. Desktiptif Indikator Kemampuan 103
4.1.3.2.4. Deskriptif Indikator Nilai 104
4.1.3.2.5. Deskriptif Indikator Sikap 105
4.1.3.2.6. Deskriptif Indikator Minat 106
4.1.3.3. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik 106
4.1.3.3.1. Deskriptif Indikator Cahaya 106
4.1.3.3.2. Deskriptif Indikator Warna 107
4.1.3.3.3. Deskriptif Indikator Udara 108
4.1.3.3.4. Deskriptif Indikator Suara 109
4.1.3.4. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja 109
4.1.3.4.1. Deskriptif Indikator Pembayaran seperti Gaji dan Upah 109
4.1.3.4.2. Deskriptif Indikator Pekerjaan Itu Sendiri 110
4.1.3.4.3. Deskriptif Indikator Promosi Jabatan 111

Halaman

4.1.3.4.4. Deskriptif Indikator Kepenyeliaan (supervisi) .. 111

4.1.3.4.5. Deskriptif Indikator Hubungan dengan Rekan Sekerja 112

4.1.3.5. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai 113

4.1.3.5.1. Deskriptif Indikator Jumlah Pekerjaan 113

4.1.3.5.2. Deskriptif Indikator Kualitas Pekerjaan 113

4.1.3.5.3. Deskriptif Indikator Ketepatan Waktu 114

4.1.3.5.4. Deskriptif Indikator Kehadiran 115

4.1.3.5.5. Deskriptif Indikator Kemampuan Kerja Sama .. 115

4.1.4. Hasil Analisis Statistik Inferensial 116

4.1.3.1. Hasil Uji Asumsi Klasik 116

4.1.3.1.1. Hasil Uji Normalitas 116

4.1.3.1.2. Hasil Uji Multikolinieritas 120

4.1.3.1.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas 122

4.1.3.2. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) 124

4.1.3.3. Uji Hipotesis 135

4.1.3.3.1. Hasil Uji Parsial (Uji t) 135

4.1.3.3.2. Hasil Uji Simultan (Uji F) 140

4.1.3.3.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2) 141

4.1.3.3.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2) 143

4.1.3.4. Hasil Uji Sobel 145

4.2. Pembahasan 148

4.2.1. Pengaruh Langsung Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja 148

4.2.2. Pengaruh Langsung Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja 149

4.2.3. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja 149

4.2.4. Pengaruh Langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai 150

Halaman

4.2.5. Pengaruh Langsung Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai 151
4.2.6. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai 153
4.2.7. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai... 155
4.2.8. Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja..... 157
4.2.9. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan..... 160
4.2.10. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja..... 162
BAB V PENUTUP..... 164
5.1. Simpulan 164
5.2. Saran 165
DAFTAR PUSTAKA..... 167
LAMPIRAN..... 172

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Data Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen 9
Tabel 1.2. Rekapitulasi Hasil Pengukuran Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen berdasarkan Perilaku Kerja Periode Juli – Desember 2018 (dalam%) 9
Tabel 1.3. Data Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen berdasarkan Tingkat Pendidikannya Tahun 2018 11
Tabel 2.1. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan 60
Tabel 3.1. Daftar Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen sebagai populasi 69
Tabel 3.2. Skala Likert 76
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja 79
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Kompetensi Pegawai 80
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik 80
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja 81
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai 82
Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja 83
Tabel 3.9. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Pegawai 84
Tabel 3.10. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik 84
Tabel 3.11. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja 85
Tabel 3.12. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai 85
Tabel 3.13. Interval Persentase Penelitian 88
Tabel 4.1. Daftar Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) 95
Tabel 4.2. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Tujuan dan Kemampuan 97
Tabel 4.3. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Teladan Pimpinan 97
Tabel 4.4. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Balas Jasa 98
Tabel 4.5. Hasil Deskriptif Indikator Keadilan 99
Tabel 4.6. Hasil Deskriptif Indikator Waskat 99
Tabel 4.7. Hasil Deskriptif Indikator Sanksi Hukuman 100

Halaman

Tabel 4.8. Hasil Deskriptif Indikator Ketegasan 101
Tabel 4.9. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Hubungan Kemanusiaan.... 101
Tabel 4.10. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Pengetahuan..... 102
Tabel 4.11. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Pemahaman..... 103
Tabel 4.12. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Kemampuan..... 104
Tabel 4.13. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Nilai 104
Tabel 4.14. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Sikap 105
Tabel 4.15. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Minat..... 106
Tabel 4.16. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Cahaya 107
Tabel 4.17. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Warna..... 107
Tabel 4.18. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Udara 108
Tabel 4.19. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Suara 108
Tabel 4.20. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Pembayaran seperti Gaji dan Upah 110
Tabel 4.21. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Pekerjaan Itu Sendiri 110
Tabel 4.22. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Promosi Jabatan..... 111
Tabel 4.23. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Kepenyeliaan (supervisi) ... 112
Tabel 4.24. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Hubungan dengan Rekan Sekerja 112
Tabel 4.25. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Jumlah Pekerjaan..... 113
Tabel 4.26. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Kualitas Pekerjaan 114
Tabel 4.27. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Ketepatan Waktu 114
Tabel 4.28. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Kehadiran..... 115
Tabel 4.29. Hasil Deskriptif Persentase Indikator Kemampuan Kerja Sama ... 116
Tabel 4.30. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* Model I 117
Tabel 4.31. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* Model II 118
Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinieritas Model I 120
Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinieritas Model II..... 121
Tabel 4.34. Output SPSS R Square Model I..... 125
Tabel 4.35. Hasil Analisis Persamaan Regresi Model I..... 126

Halaman

Tabel 4.36. Output SPSS R Square Mode II 128
Tabel 4.37. Hasil Analisis Persamaan Regresi Model II 128
Tabel 4.38. Hasil Perhitungan Jalur Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total 135
Tabel 4.39. Uji Parsial (Uji t) Model I 136
Tabel 4.40. Uji Parsial (Uji t) Model II 136
Tabel 4.41. Hasil Uji Signifikansi Simultan Model I 140
Tabel 4.42. Hasil Uji Signifikansi Simultan Model II 141
Tabel 4.43. Koefisien Determinasi Simultan (R^2) Model I 142
Tabel 4.44. Koefisien Determinasi Simultan (R^2) Model II 142
Tabel 4.45. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2) Model I 143
Tabel 4.46. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2) Model II 144

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Kinerja 20
Gambar 2.2. Model *Satelite* Kinerja Organisasi 21
Gambar 2.3. Kerangka Berpikir 64
Gambar 4.1. Grafik P-Plot Model Regresi I 119
Gambar 4.2. Grafik P-Plot Model Regresi II 119
Gambar 4.3. Grafik *Scatterplot* Kepuasan Kerja 122
Gambar 4.4. Grafik *Scatterplot* Kinerja Pegawai 123
Gambar 4.5. Model Analisis Jalur Disipin Kerja Pada Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja 131
Gambar 4.6. Model Analisis Jalur Kompetensi Pegawai pada Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja 132
Gambar 4.7. Model Analisis Jalur Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja 133
Gambar 4.8. *Full Model* Analisis Jalur 134
Gambar 4.9. Hasil perhitungan *sobel test online*, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja 145
Gambar 4.10. Hasil perhitungan *sobel test online*, kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja 146
Gambar 4.11. Hasil perhitungan *sobel test online*, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja 147

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Surat Izin Observasi 173
Lampiran 2 Surat Izin Balasan Penelitian 174
Lampiran 3 Surat Rekomendasi Penelitian 175
Lampiran 4 Catatan Temuan Lapangan 176
Lampiran 5 Hasil Pengamatan 178
Lampiran 6 Transkip Wawancara 180
Lampiran 7 Daftar Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen 190
Lampiran 8 Rekapitulasi Pengukuran Pegawai Bulan Juli – Desember 2018 194
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian 199
Lampiran 10 Kisi-kisi Angket/Kuesioner Penelitian 200
Lampiran 11 Angket/Kuesioner Penelitian 204
Lampiran 12 Daftar Responden Penelitian 215
Lampiran 13 Daftar Pegawai yang mengisi Angket Kinerja Pegawai 217
Lampiran 14 Contoh Pengisian Angket oleh Responden 218
Lampiran 15 Tabulasi Angket 222
Lampiran 16 Hasil Output Uji Validitas 232
Lampiran 17 Hasil Uji Reliabilitas 237
Lampiran 18 Analisis Deskriptif Persentase 238
Lampiran 19 Hasil Uji Normalitas 259
Lampiran 20 Hasil Uji Multikolinieritas 261
Lampiran 21 Hasil Uji Heteroskedastisitas 262
Lampiran 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2) 263
Lampiran 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2) 264
Lampiran 24 Hasil Persamaan Regresi 265
Lampiran 25 F Tabel 267
Lampiran 26 Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian 268
Lampiran 27 Dokumentasi 269

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai penggerak dan pengendali sebuah organisasi. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia (pegawai) yang dimilikinya. Oleh karena itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia (SDM). Widodo (2015:2) menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada. Dengan perkembangan manajemen yang semakin profesional, sumber daya manusia dituntut untuk dapat mengembangkan kualitas yang dimilikinya sehingga dapat berkinerja secara optimal.

Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, akan tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Suparyadi (2015:300) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin, dan organisasi

melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama.

Kusjainah dan Listyorini (2015:19) berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individual merupakan karakteristik yang melekat pada seorang individu, seperti tingkat pendidikan, kompetensi, dan komitmen. Faktor organisasional merupakan karakteristik yang melekat dalam organisasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan organisasi. Faktor psikologis merupakan faktor yang bersifat psikologis, seperti motivasi, disiplin dan kemampuan untuk mengendalikan diri. Mungkin masih banyak lagi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Hal tersebut senada dengan pendapat Pangarso dan Susanti (2016:157) yang menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin akan cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang memiliki tanggung jawab tinggi tersebut cenderung bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Bentuk kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu dorongan pegawai untuk bekerja optimal dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal tersebut dijelaskan oleh Hasibuan (2009:193) yang berpendapat bahwa

kedisplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan sebagai kunci keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penjelasan di atas menguatkan penelitian Katiandagho dkk (2014:1600) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Dengan kedisplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan, karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prihantoro (2012:93) bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya semakin tinggi disiplin karyawan kepada organisasi akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Faktor lain yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi pegawai maupun pengetahuan yang dimiliki pegawai itu sendiri. Sebuah organisasi haruslah mempunyai pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya. Menurut Suparyadi (2015:241) organisasi harus memiliki karyawan yang berkompetensi sesuai bidang tugasnya. Hal tersebut senada oleh pendapat Sriwidodo dan Haryanto (2010:48) bahwa peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus

menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktik semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan.

Menurut Suparyadi (2015:243) kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan atau keahlian, dan nilai/sikap/perilaku individu, sehingga individu tersebut mampu melakukan pekerjaannya dengan mencapai hasil yang sesuai harapan. Semakin tinggi kompetensi intelektual yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, karena dengan keahlian dan keterampilan seorang pegawai mampu untuk memberikan kinerja optimalnya. Hal ini senada dengan hasil penelitian Winanti (2011:266) bahwa kompetensi yang terdiri dari (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, dan (3) kompetensi sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja.

Hal lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana kita menyelesaikan suatu pekerjaan. Seorang pegawai tidak dapat terlepas dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja sebagai tempat untuk bekerja. Runtunuwu dkk (2015:88) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu Kota Manado. Hasil penelitian tersebut dikuatkan oleh Hidayat dan Taufiq (2012:93) bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap

kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Utami dan Hartanto (2010:63) menyatakan bahwa, penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan seorang pegawai. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu organisasi harus memberikan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan bekerja kepada pegawai yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Pegawai selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif pegawai meskipun alat dan teknologi yang telah dimiliki organisasi sudah modern dan canggih. Dengan tercapainya tujuan organisasi secara efektif maka para pegawai akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya. Indy H. dan Handoyo (2013:101) mengemukakan kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Pegawai akan

memberikan yang terbaik jika menyukai pekerjaannya, sehingga kepuasan pegawai pun akan terpenuhi dan kinerjanya meningkat.

Suwardi dan Utomo (2011:83) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Tetapi sebaliknya tidak puas dengan pekerjaannya, akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini berarti kepuasan kerja menentukan suka atau tidak suka, puas atau tidak puas seseorang dalam bekerja. Seperti halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Hira dan Waqas (2012:178) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja dan menunjukkan tingkat korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja keduanya sebesar 55,7%. Sehingga dapat dikatakan pegawai yang memiliki rasa kepuasaan terhadap pekerjaannya cenderung akan berkinerja lebih baik.

Setiap pegawai akan mengerahkan segenap daya, kemampuan dan pikirannya untuk meningkatkan kinerja. Tabassum *et al*. (2016) menjelaskan bahwa, "*Job satisfaction and job performance are the major critical factors to be considered in the managerial decision making process in order to lead organizations toward its goals*". Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja dan kinerja adalah faktor penting untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan manajerial proses dalam rangka memimpin organisasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

Dinas Sosial Kabupaten Sragen merupakan salah satu dinas yang berada dalam pemerintahan daerah yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dinas Sosial Kabupaten Sragen sama halnya seperti organisasi pada umumnya, dimana tidak terlepas dari sumber daya yaitu sumber daya manusia yang merupakan unsur penting bagi organisasi untuk menjalankan tugas maupun pekerjaan yang menjadi wewenang dari Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

Dinas Sosial Kabupaten Sragen mempunyai tugas pokok yang meliputi memimpin, merencanakan, mengawasi, mengendalikan dan mengkoordinasikan kegiatan Dinas dalam menyelenggarakan kewenangan daerah di bidang sosial. Penyelenggaraan tugas pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen sesuai dengan Peraturan Bupati Sragen Nomor 94 Tahun 2016 yaitu:

a. Perumusan kebijakan bidang sosial;
b. Pelaksanaan koordinasi kebijakan bidang sosial;
c. Pelaksanaan kebijakan bidang sosial;
d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang sosial;
e. Pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas; dan
f. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kabupaten Sragen merupakan kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Tengah. Dalam melaksanakan kegiatan di bidang kesejahteraan sosial Kabupaten Sragen mempunyai Dinas, yaitu Dinas Sosial Kabupaten Sragen. Mampu tidaknya Dinas Sosial dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan dengan adanya sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan dan sumber daya manusia yang produktif dalam melaksanakan program-program yang telah

ditentukan oleh Pemerintah. Untuk mewujudkan kinerja yang optimal Dinas Sosial Kabupaten Sragen harus didukung dari segala aspek baik sumber daya manusia, sarana dan prasarana, metode, lingkungan internal maupun eksternal serta manajemen yang baik pula.

Berdasarkan hasil wawancara pada 10 Januari 2019 dengan Ibu Salhia SE., M.Si. selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan Ibu Endang Tri Purwanti selaku Staff subbag Umum dan Kepegawaian (Lampiran 6 halaman 181-185), beliau memberikan keterangan bahwa rata-rata pegawai bekerja dengan baik, namun masih ada kendala jika tugas maupun pekerjaan masing-masing pegawai menumpuk harus dibantu pegawai lain agar selesai tepat waktu. Setiap pegawai mempunyai tugas pokok dan fungsi yang berbeda-beda tergantung jabatan dan bidang masing-masing. Namun, masih ada pegawai yang kesulitan sehingga dalam penyelesaiannya dibantu pegawai lain, sehingga kualitas pekerjaannya masih diragukan. Hal tersebut dapat terjadi karena Dinas Sosial merupakan instansi yang bersifat pelayanan kepada masyarakat luar sehingga untuk pekerjaan bersifat administratif masih perlu pembenahan.

Selain beberapa hal di atas, keadaan antara jumlah pegawai, jumlah pekerjaan dan waktu pengerjaan di Dinas Sosial Kabupaten Sragen yang masih belum sinkron. Saat ini Dinas Sosial Kabupaten Sragen mempunyai 38 pegawai yang terbagi dalam beberapa bagian, yaitu:

Tabel 1.1.
Data Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas Sosial Kabupaten Sragen	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kepala Bidang	3
4.	Kepala Sub Bagian	3
5.	Kepala Seksi	11
6.	Fungsional Umum	19

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Sragen Bulan Desember Tahun 2018 (Lampiran 7 halaman 190-193)

Kinerja yang baik seorang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sragen dapat dilihat pada rekapitulasi hasil pengukuran pegawai berdasarkan perilaku kerja. Perilaku kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen diukur berdasarkan indikator kehadiran pegawai, dengan hasil pengukurannya seperti tabel berikut:

Tabel 1.2.
Rekapitulasi Hasil Pengukuran Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen berdasarkan Perilaku Kerja periode Juli – Desember 2018 (dalam%)

Jumlah Pegawai	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
36	100	100	100	100	100	100
1	89	94	94	94	94	94
1	66	40	0	80	80	80

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Sragen tahun 2018 (Lampiran 8 halaman 194-198)

Berdasarkan data di atas, terdapat pegawai yang perilaku kerjanya pada persentase 0% pada bulan September. Hal ini berarti masih terdapat kendala pada perilaku kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen. Padahal setiap pegawai mempunyai tugas pokok dan fungsi pekerjaan masing-masing, apabila tidak berangkat ke kantor maka akan berdampak pada menumpuknya pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi terganggu dan tidak berjalan maksimal. Hal tersebut senada dengan pendapat Hasibuan

(2009:194) bahwa kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sragen, salah satunya yaitu disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi (lampiran 5 halaman 178) dan wawancara (lampiran 6 halaman 187) yang dilakukan pada tanggal 10 Januari 2019 di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sragen peneliti mendapati bahwa sistem presensi di Kantor Dinas Sosial masih menggunakan sistem presensi manual, dikarenakan mesin *finger print* belum bekerja optimal atau sedang mengalami kerusakan. Jadi pegawai yang baru datang langsung tanda tangan terlebih dahulu sebelum masuk ruangan kerja masing-masing. Kemudian peneliti melakukan dokumentasi (lampiran 27 halaman 271-272) pada tanggal 11 Januari 2018 ada 17 pegawai yang tidak mengisi presensi kehadiran pada hari sebelumnya, hal ini ditunjukkan oleh tanda tangan pada buku presensi manual di Dinas Sosial Kabupaten Sragen yang masih kosong. Pegawai tersebut tidak mengisi presensi kehadiran sampai jam waktu kerja selesai yaitu pukul 16.00 WIB.

Pegawai sebanyak 17 orang tersebut tidak melakukan presensi kehadiran manual pada hari tersebut. Sehingga kevalidan data presensi kehadiran pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sragen masih diragukan. Selain itu, hal tersebut merupakan contoh tidak disiplin dalam mengisi presensi kehadiran. Kemudian masih ada pegawai yang ijin terlambat, maksud dari ijin terlambat yaitu pegawai tersebut tetap masuk namun ijin masuk siang melalui grup sosial media Dinas

Sosial Kabupaten Sragen. Ada juga pegawai yang ijin cuti. Hal tersebut berakibat menurunnya kinerja pegawai. Ibu Endang Tri Purwanti (Staff Subbag Umum dan Kepegawaian) mengatakan bahwa:

> "Ada kaitannya antara disiplin dengan kinerja, kalau yang bersangkutan itu tidak disiplin kerjanya akan amburadul, tapi kalau memang orang itu disiplin orangnya, disiplin waktu, disiplin pekerjaan jadi pekerjaannya itu tidak mungkin amburadul". (Lampiran 6 halaman 186-187)

Selain disiplin kerja, kinerja juga diduga dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Sosial Kabupaten Sragen. Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen tentunya harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja yang dicapai akan optimal dalam instansi tersebut. Karena pengetahuan dan keterampilan tersebut sebagai bekal pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Berikut merupakan tabel data pendidikan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen tahun 2018:

Tabel 1.3.
Data Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen berdasarkan Tingkat Pendidikannya Tahun 2018

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	%
1.	S2	9	23,7 %
2.	S1	17	44,8 %
3.	D3	1	2,6 %
4.	SPGLB	1	2,6 %
5.	SLTA/SMA	8	21,1 %
6.	SLTP	1	2,6 %
7.	SD	1	2,6 %
	Jumlah	**38**	**100 %**

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Sragen tahun 2018 (Lampiran 7 halaman 190-193)

Berdasarkan data pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen dapat diketahui jumlah pegawai yang bekerja sejumlah 38 pegawai yang dilatarbelakangi oleh beberapa tingkat pendidikan yang berbeda antara masing-masing pegawai. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen terdapat 9 (23,7%) pegawai dengan latar belakang pendidikan Strata-2 (S2), 17 (44,8%) pegawai Strata-1 (S1), 1 (2,6%) pegawai D3, 1 (2,6%) pegawai SPGLB (Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa), 8 (21,1%) pegawai SLTA/SMA, 1 (2,6%) pegawai SLTP, dan 1 (2,6%) pegawai SD. Berbagai macam latar belakang yang dimiliki oleh pegawai tentunya kompetensi yang dimiliki antar masing-masing pegawai juga berbeda sesuai dengan bidang dan kemampuannya.

Selain itu wawancara berlangsung dengan Ibu Salhia SE.,M.Si. dan Ibu Endang Tri Purwanti pada tanggal 10 Januari 2019, proses wawancara dilaksanakan di Ruang Kerja Kepala Dinas karena pada saat itu Kepala Dinas sedang ada kegiatan di luar. Pada hasil observasi (Lampiran 5 halaman 178-179) yang dilakukan oleh peneliti, diduga jika proses wawancara dilaksanakan di ruang Sekretariat/TU suara akan tidak dapat didengar dengan jelas karena jarak antar meja pegawai sangat berdekatan dan juga ruangan tidak kedap suara. Sehingga akan terdengar suara berisik oleh suara ketikan komputer, suara dari luar ruangan karena dekat dengan jalan raya atau bahkan suara pegawai yang berbincang-bincang di saat jam kerja. Oleh karena itu, pada hari tersebut wawancara dilaksanakan di Ruang Kerja Kepala Dinas dengan alasan agar suaranya dapat terdengar dengan jelas.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja, seperti halnya yang dikemukakan oleh Utami dan Hartanto (2010:63) bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para pekerja akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan-gangguan yang berarti. Hal tersebut senada dengan pendapat Nur (2013:742) bahwa pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Jika seperti permasalahan di atas tentunya penyelesaian pekerjaan juga akan terganggu, hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan asumsi dan fenomena sesuai kondisi di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sragen yang telah disampaikan di atas, maka dari itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sragen".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas terdapat masalah mengenai kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh tingkat kedisiplinan pegawai yang cenderung menurun, kompetensi pegawai yang kurang, dan lingkungan kerja fisik yang perlu pembenahan, maka dapat diidentifikasi dalam beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Dinas Sosial Kabupaten Sragen dalam melakukan presensi kehadiran masih menggunakan cara manual dikarenakan *finger print* kurang bekerja optimal

dan terkadang juga tidak presensi sampai jam kerja selesai, sehingga kevalidan data presensi kehadiran pegawai masih diragukan.

2. Pegawai masih sering terlihat datang tidak tepat waktu dan perilaku kerjanya dalam persentase 0%.
3. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas masih kurang optimal.
4. Lingkungan kerja fisik seperti suara dan ruang kerja pegawai yang kurang memadai.

1.3. Cakupan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen. Penelitian ini akan mengukur seberapa pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sragen. Peneliti memilih kinerja pegawai karena peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi. Pegawai yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh positif secara langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen?

2. Apakah terdapat pengaruh positif secara langsung kompetensi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen?
3. Apakah terdapat pengaruh positif secara langsung lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen?
4. Apakah terdapat pengaruh positif secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen?
5. Apakah terdapat pengaruh positif secara langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen?
6. Apakah terdapat pengaruh positif secara langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen?
7. Apakah terdapat pengaruh positif secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen?
8. Apakah terdapat pengaruh positif secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen?
9. Apakah terdapat pengaruh positif secara tidak langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen?
10. Apakah terdapat pengaruh positif secara tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh positif secara langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif secara langsung kompetensi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif secara langsung lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.
4. Untuk menganalisis pengaruh positif secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.
5. Untuk menganalisis pengaruh positif secara langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.
6. Untuk menganalisis pengaruh positif secara langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.
7. Untuk menganalisis pengaruh positif secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.
8. Untuk menganalisis pengaruh positif secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.
9. Untuk menganalisis pengaruh positif secara tidak langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

10. Untuk menganalisis pengaruh positif secara tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

1.6. Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan Teoritis
   a. Bagi peneliti

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

   b. Bagi pembaca

      Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah bacaan dan referensi atau bahan pustaka yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis
   a. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Sragen

      Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan atau pengalaman di lapangan tentang pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Pembaca

Untuk menambah bacaan mengenai kinerja pegawai, disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik serta kepuasan kerja. Penelitian diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya serta sebagai kajian lebih lanjut untuk mahasisawa Unnes dan masyarakat umum.

1.7. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI *Life Insurance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengaruh mediasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi hubungan

antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BNI *Life Insurance*.

Keorisinalitasan atau kebaharuan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adanya variabel independen disiplin kerja dan kompetensi pegawai. Dalam hasil penelitian Thaief et al. (2015), disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor PT PLN (Persero) APJ Malang. Selanjutnya, hasil penelitian Mangkunegara dan Waris (2015) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Bangun Askrida. Berbeda dengan hasil penelitian Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian, hasil penelitian Pomalingo dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan berbagai penelitian yang mengungkapkan hasil berbeda, membuat peneliti tertarik untuk memasukkan variabel disiplin kerja dan kompetensi pegawai dalam penelitian ini.

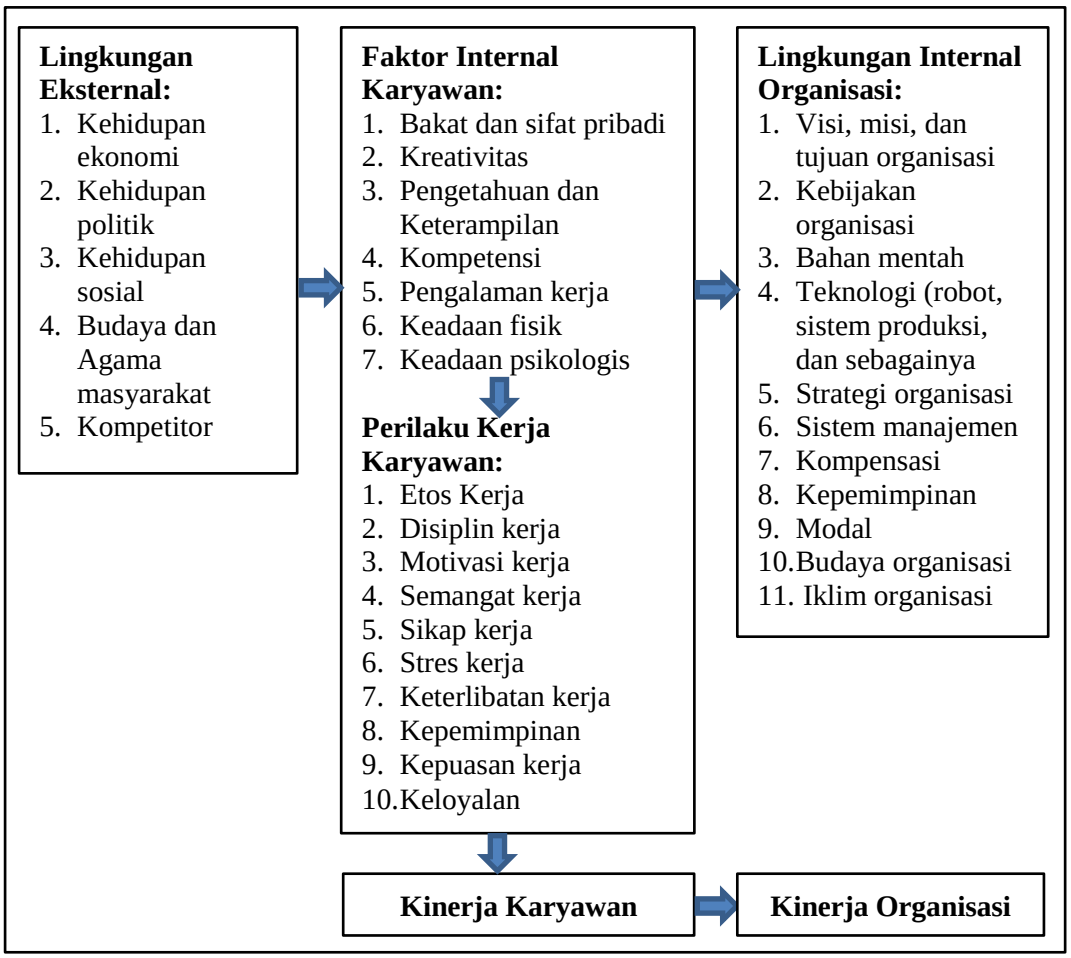
Kebaharuan lain adalah tempat penelitian yang berbeda. Peneliti mengambil tempat penelitian di Instansi Pemerintah Daerah, sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan tempat penelitian di Persero (BUMN) dan adapula yang mengambil di perusahaan swasta sebagai tempat penelitian. Selain itu, objek penelitian terdahulu adalah karyawan di PT BNI *Life Insurance*, sedangkan objek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

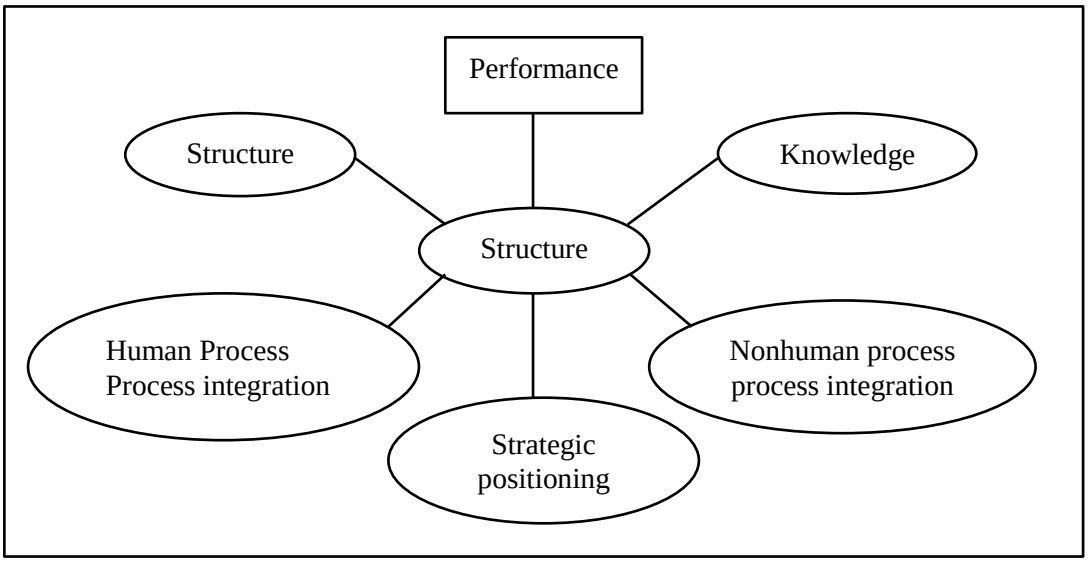
Penelitian tentang kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sragen ini berdasarkan pada permasalahan di lapangan terkait disiplin kerja, kompetensi pegawai, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Wirawan (2009:6) menyebutkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.



Gambar 2.1. Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Kinerja

Berdasarkan konsep di atas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009). Teori tersebut digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini karena model teori tersebut sudah mencakup keseluruhan variabel. Variabel tersebut diantaranya: kinerja pegawai, disiplin kerja, kompetensi pegawai, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Faktor eksternal terwakili oleh variabel lingkungan kerja fisik. Faktor internal terwakili oleh variabel disiplin kerja, variabel kompetensi pegawai dan variabel kepuasan kerja yang dalam penelitian ini sebagai variabel mediasi.

Kemudian Hersey, Blanchard dan Jhonson dalam Wibowo (2016:83) menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk *Satelite Model*. Menurut satelit model kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya hubungan antara faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur.



Gambar 2.2. Model *Satelite* Kinerja Organisasi
Sumber: Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson, *Management of Organizational Behavior*, dalam (Wibowo 2016:84)

Model satelit ini dapat menjelaskan, kinerja organisasi diperoleh dari terjalinnya integrasi dari fakktor-faktor pengetahuan sumber daya bukan manusia, posisi strategi, sumber daya manusia, dan struktur. Pengetahuan dapat meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. Sumber daya non manusia meliputi teknologi, peralatan, lingkungan kerja, capital serta dana yang dapat digunakan. Posisi strategi meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, perubahan lingkungan dan sumber daya manusia. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi. Sementara itu struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, informasi dan fleksibilitas.

2.2. Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Suparyadi (2015:300) adalah masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Kinerja menurut Sudarmanto (2009:6) merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Sedangkan Wibowo (2016:7) menyebutkan bahwa, “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,

2009:5). Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:187) mengartikan kinerja sebagai berikut:

> "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama."

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Setiap anggota organisasi akan mengerahkan segenap daya, kemampuan dan pikirannya untuk meningkatkan kinerja, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yang dijelaskan oleh Sudarmanto (2009:30-36). Faktor tersebut antara lain: kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan sistem penghargaan (*reward system*). Faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Aspek Kompetensi

   Aspek kompetensi berhubungan dengan karakteristik individu atau personal yang mencakup: dorongan, sifat/watak, citra diri, pengetahuan akan menentukan bagaimana perilaku orang dalam bekerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan instansi yang bersangkutan.

2. Aspek Budaya Organisasi.

   Budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini pegawai, sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Nilai maupun sikap yang telah menjadi budaya akan membuat pegawai berperilaku sesuai dengan nilai dan sikap yang telah diyakininya.

3. Aspek Sistem Penghargaan.

   Sistem penghargaan terkait dengan cara organisasi memberikan pengakuan dan imbalan kepada pegawai dalam kerangka menjaga keselarasan antara kebutuhan individu dengan tujuan organisasi. Penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat.

Selanjutnya Wirawan (2009:6-8) menjelaskan bahwa 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 ketia ia berkembang. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, keadaan fisik, dan kejiwaan. Faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, 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.

Kasmir (2018:189-193) juga menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: 1)

kemampuan dan keahlian; 2) pengetahuan; 3) rancangan kerja; 4) kepribadian; 5) motivasi kerja; 6) kepemimpinan; 7) gaya kepemimpinan; 8) budaya organisasi; 9) kepuasan kerja; 10) lingkungan kerja; 11) loyalitas, 12) komitmen; 13) disiplin kerja.

Banyak faktor yang menyebabkan kinerja sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki kinerja yang unggul, mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya: motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan masih banyak lagi dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu.

2.2.3. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pimpinan, tujuan organisasi, sasaran-sasaran yang hendak dicapai, strategi organisasi, serta dukungan organisasional, dan dilakukannya proses umpan balik (Suparyadi, 2015:307). Sedangkan menurut Kasmir (2018:184) “Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.”

Manfaat penilaian kinerja menurut Allen dalam Wibowo (2016:193) antara lain adalah:

a. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
b. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
c. Merupakan komponen kunci dari statregi kompetitif.

Penilaian kerja terhadap pegawai dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sudah menjadi hal yang umum dilakukan. Selain itu, penilaian kinerja pegawai juga mendorong para pegawai untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya sama seperti yang dijelaskan di atas. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa, penilaian kinerja dilakukan agar dapat membantu memperbaiki kinerja pegawai secara berkala.

2.2.4. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Bangun (2012:233) yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Indikator-indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda, sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam

sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Selain itu, ada lima indikator dalam penilaian kinerja menurut Dessler dalam Widodo (2015:136), antara lain sebagai berikut:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Berdasarkan indikator dari beberapa teori di atas, indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator kinerja pegawai dari Bangun (2012:233) karena dinilai lebih relevan untuk diterapkan dalam mengukur kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:172). Sedangkan Hasibuan (2009:194) mengemukakan, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sutrisno (2017:89) menyatakan bahwa "Disiplin pegawai adalah perilaku sesorang 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." Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2016:129) mengemukakan bahwa, "*Discipline is management action to enforce organization standards"* yang diartikan bahwa displin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap kepatuhan/ketaatan menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan tersebut. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Ini berarti bahwa disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3.2. Pentingnya Disiplin Kerja

Sutrisno (2017:87) mengemukakan bahwa:

> "Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, displin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau 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 keterlambatam atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pedapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran."

"Pendisiplinan bersifat konstruktif atau memperbaiki karena pendisiplinan merupakan bagian dari proses pembelajaran" (Wirawan, 2009:138-139). Berikut ini tujuan pendisiplinan, antara lain:

a. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan.

   Jika seorang karyawan gagal menyelesaikan tugas maupun pekerjaan maka karyawan tersebut akan diberikan pendisiplinan berupa motivasi untuk mematuhi peraturan sesuai standar kinerja perusahaan.

b. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasannya atau sebaliknya.

   Seorang karyawan yang tidak menyelesaikan tugas maupun pekerjaan dan melanggar peraturan dengan sengaja, maka sikap dan perilaku tersebut harus diperbaiki agar tidak terjadi konflik antar pegawai.

c. Meningkatkan kinerja karyawan.

   Karyawan yang memiliki kinerja rendah yang disebabkan oleh faktor manusia, maka pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja yang ada hubungannya dengan tugas maupun pekerjaan agar hasil kerjanya meningkat.

d. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektivitas dan efisiensi kerja.

   Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektivitas, dan efisiensi kerja pegawai menurun karena pengaruh keadaan lingkungan internal dan lingkungan eksternal organisasi.

e. Meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi.

   Karyawan dapat bekerja dengan baik jika pegawai tersebut bekerja dalam keadaan yang aman, damai dan saling menghormati. Pendisiplinan merupakan

salah satu upaya untuk menciptakan kondisi kerja sehingga karyawan bekerja dengan baik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat penting dimiliki oleh seorang individu atau pegawai agar dapat termotivasi dan semangat untuk bekerja sehingga tercipta suatu keteraturan. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.3.3. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada beberapa pendekatan dalam disiplin menurut Mathis dan Jackson (2002:314-316) diantaranya yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Berikut ini langkah-langkah dalam disiplin positif, yaitu:

a. Konseling, konseling bisa menjadi penting dalam proses pendisiplinan, karena memberikan kesempatan kepada para manajer dan supervisor untuk mengidentifikasikan gangguan perilaku kerja karyawannya dan mendiskusikan solusinya.
b. Dokumentasi tertulis, jika perilaku karyawan tidak juga terkoreksi maka pertemuan kedua dilakukan antara supervisor dengan si karyawan dan supervisor menyusun solusi tertulis untuk mencegah munculnya persoalan yang lebih jauh.
c. Peringatan terakhir, ketika si karyawan tidak juga mengikuti solusi tertulis yang dicatat dalam tahap kedua, maka pertemuan peringatan terakhir dilakukan. Dalam pertemuan si supervisor menekankan kepada karyawan pentingnya koreksi terhadap tindakan karyawan yang tidak tepat.

d. Pemberhentian, jika si karyawan gagal mengikuti rencana kerja yang disusun dan terjadi masalah perilaku yang lebih buruk, maka si supervisor akan memberhentikan si karyawan tersebut.

2. Pendekatan Disiplin Progresif

Pendekatan disiplin progresif menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika karyawan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak. Seorang karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya sebelum diberhentikan. Dengan mengikuti urutan progresif akan memastikan bahwa sifat dan keseriusan masalah telah dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan. Adapun prosedur disiplin progresif, antara lain:

a. Pelanggaran pertama berupa peringatan verbal, yaitu memberi peringatan melalui lisan atau pemberitahuan dengan menggunakan kata-kata halus.
b. Pelanggaran kedua berupa peringatan tertulis, yaitu memperingati secara tertulis akibat pelanggaran yang telah dilakukan karyawan tersebut.
c. Pelanggaran ketiga berupa *skorsing*, yaitu sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan ketika melanggar peraturan organisasi, yaitu berupa pemberhentian kerja sementara dalam jangka waktu tertentu.
d. Pelanggaran keempat berupa PHK, yaitu sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan berupa pemberhentian bekerja atas kesalahan yang telah dilakukannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:130), ada tiga pendekatan disiplin kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendekatan Disiplin Modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.
2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan, pendekatan ini berasumsi bahwa: disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai; disiplin bukanlah sebuah hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku; disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik;

disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Berdasarkan beberapa pendapat teori tentang pendekatan disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa pendekatan disiplin bersifat positif yang merupakan pendekatan disiplin yang dilakukan secara konstruktif tanpa hukuman sama halnya dengan pendekatan disiplin bertujuan, sedangkan disiplin bersifat progresif dilakukan secara bertahap sesuai peraturan yang berlaku di sebuah instansi seperti halnya dengan pendekatan disiplin dengan tradisi. Kemudian yang lain yaitu pendekatan disiplin modern yang merupakan kebutuhan baru di luar hukuman seperti reward atau penghargaan.

2.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:194) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisipinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Piminan 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 perusahaaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisplinan 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 kedisplinan 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 indispliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedispilinan 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.

Sedangkan menurut Fathoni (2006:173) menyebutkan banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya ialah:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Keteladanan pimpinan.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat (pengawasan melekat). Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

Dari beberapa pendapat ahli dan teori di atas, terdapat kesamaan yaitu ada tujuh indikator yang mempengaruhi disiplin kerja. Indikator tersebut antara lain: tujuan dan kemampuan; teladan/keteladanan pimpinan; balas jasa; keadila; waskat (pengawasan melekat); sanksi hukuman; ketegasan; dan hubungan kemanusiaan. Maka penelitian ini menggunakan indikator disiplin kerja dari Hasibuan

(2009:194) karena indikator ini dinilai lebih mudah dipahami maksud dan isinya untuk diterapkan dalam mengukur kinerja pegawai.

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 keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Hal ini sejalan dengan Wibowo (2016:271) 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 keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Hal yang sama juga dijelaskan oleh Suparyadi (2015:242) kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja unggul, yaitu seseorang yang mampu bertindak secara proaktif dan memiliki toleransi terhadap ketidakpastian dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul. Konsep pemahaman kompetensi yaitu perpaduan antara pengetahuan, keterampilan atau keahlian, dan nilai/sikap/perilaku individu.

Sutrisno (2017:203) menegaskan bahwa “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan tingkat kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh individu atau pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Seorang pegawai harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang maupun tugasnya, agar pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.4.2. Kategori Kompetensi

Terdapat lima kategori kompetensi yang harus dimiliki seorang pegawai (Zwell dalam Wibowo, 2016:276-277). kategori tersebut antara lain:

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
3. *Personal atribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Suparyadi (2015:245) untuk dapat mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu karyawannya, maka perusahaan dapat menelaahnya melalui kategori-kategori kompetensi sebagai berikut:

1. Kompetensi intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk berpikir secara jernih dalam memecahkan masalah, mengemukakan gagasan, membuat suatu perencanaan, dan lain-lain.
2. Kompetensi emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola diri serta kemampuan untuk memahami dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Kompetensi sosial merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan rekan kerjanya yang berbeda-beda.

Berdasarkan beberapa teori kategori kompetensi di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yaitu *task achievement, relationship, personal atribute* yang cenderung dimiliki oleh seluruh pegawai, sedangkan untuk kategori *managerial* dan *leadership* dimiliki oleh seorang pimpinan maupun manager agar dapat mengembangkan seluruh pegawai yang berada dalam lingkup organisasi tersebut. Kemudian kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial juga harus dimiliki pegawai untuk memecahkan suatu masalah dan menemukan solusi dari permasalahan tersebut dalam suatu kondisi tertentu.

2.4.3. Komponen Kompetensi

Komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009:53). Komponen tersebut sebagai berikut:

a. *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
b. *Traits* adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
c. *Self concept* adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.
d. *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
e. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Hal tersebut sejalan dengan Wibowo (2016:273) yang menjelaskan bahwa terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas yang menjelaskan mengenai komponen-komponen kompetensi hampir sama dengan karakteristik kompetensi. Terdapat beberapa komponen yang ada dalam kompetensi dan harus dimiliki oleh pegawai, antara lain yaitu: *motives* (motif), *traits* (sifat), *self concept* (konsep diri), *knowledege* (pengetahuan), dan *skill* (keterampilan). Apabila salah satu komponen tersebut tidak ada maka tidak akan terbentuk sebuah kompetensi, karena komponen kompetensi merupakan bagian dari keseluruhan atau unsur yang membentuk satu kesatuan kompetensi.

2.4.4. Indikator Kompetensi Pegawai

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2017:204) yaitu 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 seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, 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.

Terdapat 7 indikator yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi menurut Zwell dalam Sudarmanto (2009:54), yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan nilai. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Jadi sikap seseorang tergantung kepercayaannya, apabila memiliki kepercayaan dan nilai yang kreatif dan inovatif maka akan cenderung mencoba menemukan hal baru dan menantang.
2. Keahlian/keterampilan. Aspek ini memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kompetensi pegawai, dengan pengembangan keahlian untuk pegawai maka akan berdampak pada meningkatnya kompetensi yang dimiliki.
3. Pengalaman. Merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Semakin banyak pengalaman dalam organisasi akan berdampak pada penguasaan kompetensi manajerial organisasi.
4. Karakteristik personal. Karakteristik kepribadian seseorang berpengaruh pada manajemen konflik dalam sebuah organisasi atau perusahaan, orang yang memiliki sifat *introvert* akan berbeda dengan yang memiliki sifat *extrovert*. Karakteristik dapat diubah, tetapi cenderung lebih sulit.
5. Motivasi. Motivasi seseorang dapat diubah dengan memberikan dorongan, penghargaan, pengakuan dan perhatian terhadap seseorang.

6. Isu-isu emosional. Hambatan dan blok-blok emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Seseorang yang berpikir negatif akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi, namun sebaliknya apabila berpikir positif maka akan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
7. Kapasitas intelektual. Kompetensi seseorang tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis. Perbedaan kemampuan berpikir konseptual dan analitis yang dimiliki pegawai akan membedakan kompetensi pegawai tersebut dalam mengambil keputusan.

Dari beberapa teori indikator di atas terdapat kesamaan yaitu pada indikator kemampuan/keahlian yang merupakan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kompetensi seseorang. Selain itu pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap dan minat juga harus dimiliki seorang pegawai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan indikator kompetensi pegawai dari Gordon dalam Sutrisno (2017:204), karena dinilai dapat memenuhi kriteria yang harus dimiliki seorang pegawai dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

2.5. Lingkungan Kerja Fisik

2.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja menurut Kasmir (2018:192) adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana. Sedangkan Nitisemito (1984:183) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam

pelaksanaan tugas, tetapi seingkali pengaruhnya cukup besar. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pekerja untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, pernyataan tersebut senada dengan pendapat Mondy (2008:62) yang menyatakan bahwa, “Menjalankan sebuah pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan menantang di tempat yang jelek tidak akan menyenangkan bagi sebagian besar orang. Lingkungan fisik dari pekerjaan juga harus menyenangkan. Para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka”. Lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan rasa senang dan nyaman, sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal di tempat kerja.

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas, lingkungan kerja fisik adalah tempat di mana seorang pegawai menyelesaikan tugas maupun pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu penting bagi manajer administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, akan memberikan kepuasan bekerja kepada pegawai yang berdampak meningkatnya kinerja pegawai.

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Persyaratan lingkungan kerja fisik harus diperhatikan pada setiap kantor menurut Gie (2012:211-212) sebagai berikut:

1. Kebersihan.

   Kebersihan dalam hal ini berupa bangunan, perlengkapan, dan perabotan harus dipelihara bersih. Kebersihan dalam kantor perlu diperhatikan agar pegawai merasa nyaman saat bekerja.

2. Luas Ruang Kantor.

   Luas ruang kantor tidak boleh dijejal dengan pegawai. Ruang kerja harus menyediakan luas lantai 40 *square ffet* untuk setiap petugas (=3,7 meter persegi). Luas ruang kantor haruslah memenuhi standar yang telah ditetapkan agar pegawai dapat bergerak dengan bebas tanpa adanya gangguan dari luar ruangan.

3. Suhu Udara

   Temperatur yang layak harus dipertahankan dalam ruang kerja (minimum 16º C atau sama dengan 61º F). Apabila tidak tersedia *Air Conditioner (*AC) maka dapat digunakan kipas angin agar terjadi pergantian suhu udara.

4. Ventilasi.

   Peredaran udara segar atau udara yang telah dibersihkan harus diusahakan dalam ruang kerja. Agar dapat terjadi pegantian udara maka dapat diberikan jendela maupun lubang-lubang di atas jendela sebagai ventilasi.

5. Penerangan Cahaya.

   Cahaya lampu yang cocok dan cukup harus diusahakan, sedang perlengkapan penerangan dirawat sepatutnya. Selain itu, sebaiknya juga ruangan mendapatkan penerangan dari sinar matahari yang tidak menyilaukan mata.

6. Fasilitas Kesehatan.

   Fasilitas kesehatan seperti kamar kecil, toilet, dan sebagainya harus disediakan untuk para petugas serta dipelihara kebersihannya. Untuk sebuah perusahaan yang besar biasanya terdapat klinik sekaligu perawat yang siap membantu pegawai saat mengalami gangguan kesehatan.

7. Fasilitas Cuci.

   Fasilitas cuci yang dimaksud yaitu ruang untuk cuci muka/tangan dengan air hangat dan dingin berikut sabun dan handuk harus disediakan seperlunya. Fasilitas cuci biasanya dibuat bersebelahan dengan toilet agar lebih mudah ditemui dalam ruang yang cukup luas dan besar.

8. Air Minum.

   Air bersih untuk keperluan minum petugas harus disediakan melalui dispenser atau tempat penampungan khusus air minum. Air minum yang tersedia biasanya dingin dan hangat.

9. Tempat Pakaian.

   Dalam kantor harus disediakan tempat untuk menggantungkan pakaian yang tidak dipakai petugas sewaktu kerja dan fasilitas untuk mengeringkan pakaian yang basah. Dalam perusahaan biasanya dibuat loker untuk menaruh pakaian ganti.

10. Tempat Duduk.

    Petugas harus disediakan tempat duduk untuk keperluan bekerja dengan sandaran kaki bila perlu, agar pegawai tidak merasa lelah saat bekerja.

11. Lantai, Gang, dan Tangga.

    Lantai harus dijaga agar tidak mudah orang tergelintir, tangga diberi pegangan untuk tangan, dan bagian-bagian yang terbuka diberi pagar.

12. Mesin.

    Bagian mesin yang berbahaya harus diberi pelindung dan 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 atau lemari obat untuk pertolongan pertama maupun seseorang petugas yang terlatih memberikan pertolongan itu.

15. Penjagaaan 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 daripada 3 hari harus dilaporkan kepada yang berwajib.

Nitisemito (1984:184) mengemukakan bahwa bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi sesorang untuk bekerja lebiih bersemangat dan lebih bergairah. Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja, antara lain adalah 1) Pewarnaan; 2) Kebersihan; 3) Pertukaran Udara; 4) Penerangan; 5) Musik; 6) Keamanan; 7) Kebisingan.

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

2.5.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator dalam lingkungan kerja fisik menurut Gie (2012:212) antara lain sebagai berikut:

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lebih baik. Banyak ketidakberesan pekerjaan tatausaha disebabkan oleh penerangan yang buruk. Misalnya ruangan terlampau gelap atau pegawai-pegawai harus bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan. Menurut Gie (2012:213-214), cahaya penerangan buatan manusia dapat menjadi 4, yaitu:

a. Cahaya Langsung: cahaya ini memancar langsung dari sumbernya ke permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa (pijar), cahaya bersifat sangat

tajam. Bayangan yang ditimbulkannya juga sangat tegas. Sehingga cahaya ini dapat menimbulkan kelelahan pada mata. Terlebih apabila terletak dalam lingkungan sudut 45 derajat dari penglihatan mata, sehingga lampu tersebut dapat menyilaukan mata pegawai yang sedang bekerja. Jadi, penerangan lampu yang memberikan cahaya langsung seperti yang umum dipakai di Indonesia sebetulnya tidak baik. Karena dapat mengakibatkan mata mudah lelah.

b. Cahaya Setengah Langsung: cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas dengan warna seperti susu. Cahaya ini tersebar ke berbagai jurusan sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Namun, sebagaian besar cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah mata pegawai yang sedang bekerja. Hal ini juga masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik daripada cahaya langsung. Cahaya setengah langsung ini biasanya terdapat pada ruangan yang pembatas/temboknya rendah sehingga dapat memancar ke seluruh ruangan.

c. Cahaya Setengah Tak Langsung: penerangan macam ini terjadi dari cahaya yang sebagain besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagaian lagi terpencar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah langsung, karena sumbernya untuk sebagian besar adalah langit-langit ruangan. Sifat cahayanya dan bayang-bayang yang diciptakannya sudah tidak begitu tajam. Cahaya ini biasanya terdapat di atas jendela maupun pintu sebagai sirkulasi udara.

d. Cahaya Tak Langsung: penerangan lampu yang terbaik ialah cahaya tak langsung. Cahaya ini dari sumbernya memancar ke arah langit-langit ruangan, dari situ barulah dipantulkan ke arah permukaan meja. Sifat cahaya ini benar-benar sudah tidak menyilaukan mata. Dan karena cahaya ini tersebar dengan merata ke semua penjuru, coraknya uniform dan tidak menimbulkan bayangan. Cahaya ini biasanya terpantul pada lampu yang diberi pelindung agar cahaya dari lampu tersebut tidak langsung memberikan efek yang sangat terang.

2. Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warnanya yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Selain itu, warna yang tepat juga akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yang berlebih-lebihan.

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.

Tata warna dalam kantor diantaranya adalah warna dinding, langit-langit, lantai, meubel, peralatan, jendela (jika jendela itu dirapatkan), lantai, 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 pegawai 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.

Gie (2012:216) membedakan 3 warna pokok, yaitu merah, kuning, dan biru. Merah adalah warna yang menggambarkan panas, kegembiraan, dan kegiatan bekerja. Sebagai alat untuk merangsang panca indera, dan jiwa agar bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, warna merah tepat untuk dipergunakan. Tetapi, kalau terlampaui banyak dipakai juga tidak baik.

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. Banyaknya cahaya yang dipantulkan itu dinyatakan dengan persentasi. Jadi, apabila suatu warna disoroti oleh sejumlah cahaya, dan cahaya itu dipantulkan kembali semuanya, maka daya pantul warna tersebut ialah 100%. Kalau hanya setengah dari jumlah cahaya yang datang dipantulkan, daya pantul warna tersebut hanyalah 50%. Persentasi yang tinggi berarti bahwa warna yang bersangkutan tergolong warna yang sangat terang. Dalam hal ini

berarti mempunyai pengaruh besar terhadap kesilauan yang mungkin dialami oleh seseorang pegawai akibat cahaya yang terlampau banyak.

3. Udara

Udara yang cukup dibutuhkan dalam sebuah ruangan kerja, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik pegawai tersebut. Tubuh manusia secara terus-menerus mengeluarkan panas agar dapat hidup terus. Untuk dapat memancarkan panas itu, perlulah udara di sekelilingnya mempunyai suhu yang lebih rendah daripada suhu badan manusia. Badan manusia yang normal mempunyai suhu 37 derajat Celcius. Cara lain untuk mengeluarkan panas dari tubuh manusia ialah dengan menguapkan peluh. Agar peluh dari badan manusia dapat menguap sepenuhnya, perlulah pula udara itu cukup kering untuk menerima uap baru.

Manfaat dari adanya pemasangan sistem yaitu dapat menjaga kondisi udara yang baik dan stabil akan lebih berharga dibandingkan biaya yang harus dikeluarkan. Apabila tingkat kenyamanan pegawai ditingkatkan, tingkat kinerja 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 (2012:220) ada beberapa hal yang dapat diusahakan untuk mengatasi udara yang lembab panas, antara lain:

a. Mengatur suhu udara dalam ruang kerja dengan alat AC.
b. Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja.
c. Mengatur pakaian kerja yang sebaik-baiknya dipakai oleh para pekerja.

4. Suara

Suara adalah variasi tekanan di dalam udara, air, atau medium lainnya yang dapat ditangkap oleh telinga manusia. Untuk mengatasi faktor suara yang 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 penyerap suara. Lapisan-lapisan ini seperti karton tebal dan permukaannya berlobang-lobang (Gie 2012:220).

Tingkat kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diinginkan. Apabila tingkat kebisingan melampaui batas yang tidak diinginkan dan yang tidak dikehendaki oleh telinga ternyata membawa masalah. Getaran yang dihasilkan oleh bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan komunikasi dan menyebabkan gangguan pada anggota tubuh yang dapat berakibat fatal seperti; mata, telinga, syaraf, otot, dan lain-lain. Suara bising dapat dihindari dengan suatu tindakan seperti: mengurangi intensitas dari bunyi itu pada sumbernya dengan mengadakan perubahan atau modifikasi mesin secara mekanis, mencegah terpencar atau meluasnya suara bising tersebut dengan mengisolasikan atau menutup rapat-rapat suara bising tersebut dan juga 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 di atas, “suatu cara yang akhir-akhir ini dijalankan di luar 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, 2012:220).

Selanjutnya Nitisemito (1984:184-196) mengemukakan beberapa indikator yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Faktor tersebut antara lain:

1. Pewarnaan. Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai.
2. Kebersihan. Lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja.
3. Pertukaran udara. Pertukaran udara yang baik menyehatkan badan dan juga menyebabkan kesegaran fisik dari pada karyawan.
4. Penerangan. Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
5. Musik. Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira.
6. Keamanan. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan.
7. Kebisingan. Kebisingan mengganggu konsentrasi. Apabila konsentrasi terganggu maka akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan.

Dari beberapa teori indikator di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai beberapa komponen yang turut mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Indikator tersebut diantaranya cahaya, warna, udara, suara, kebersihan, musik, keamanan, dan kebisingan. Pada penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dari Gie (2012:212) karena dinilai lebih sesuai dengan keadaan lingkungan kerja fisik di tempat penelitian dan relevan untuk diterapkan dalam mengukur kinerja pegawai.

2.6. Kepuasan Kerja

2.6.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Istilah "kepuasan" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Jones dalam Akehurst *et al.* (2009:280) menjelaskan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai (*satisfaction*) pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan seseorang.

Mangkunegara (2016:117) juga mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Kaswan (2012:284) terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap-sikap atas suatu pekerjaan seseorang tentang suka atau tidak, puas atau tidaknya pekerjaan tersebut yang menunjukkan perbedaan antara apa

yang mereka terima dengan apa yang mereka harapkan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya dapat merasa terpenuhi atas kebutuhannya, dan apabila sebaliknya jika tidak terpenuhi maka pegawai akan merasa tidak puas.

2.6.2. Teori Kepuasan Kerja

Ada 2 (dua) teori kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Widodo (2015:171) yaitu: *Two Factor Theory* dan *Value Theory*, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. *Two Factor Theory*, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Seperti contoh apabila kondisi kerja yang tidak aman, kemudian upah yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan maka seorang pegawai tidak akan merasa puas akan pekerjaannya.
2. *Value Theory*, menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Apabila hasil pekerjaan tidak sesuai harapan maka seorang pegawai akan cenderung tidak merasa puas akan hasil pekerjaannya. Jadi, semakin besar perbedaan apa yang dihasilkan dengan apa yang diharapkan, maka semakin rendah kepuasan seorang pegawai.

Sedangkan teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2016:120) dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*), teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person,* dan *equity-in-equity*.
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*), teori oleh Proter, yang berpendapat bahwa, mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisish antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.
4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*), kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.
5. Teori Dua Faktor dari Herzberg, dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).
6. Teori Pengharapan (*Exceptancy Theory*), teori ini mengemukakan bahwa, "*Vroom explains that motivations is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will lead to it".*

Dari pemaparan oleh beberapa ahli di atas yang menjelaskan mengenai teori dari kepuasan kerja hampir sama yang menjadi perbedaan dari kedua pendapat tersebut terletak dari sudut pandang mereka. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap hasil pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap hasil pekerjaannya.

2.6.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:417), yaitu sebagai berikut:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan): model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhan seorang pegawai terpenuhi melalui gaji/upah yang telah diterima maka pegawai akan merasa puas.
2. *Discrepancies* (perbedaan): model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Seorang pegawai tentunya memilki harapan maupun tujuan dalam bekerja. Apabila harapan tersebut dapat tercapai atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan tentunya pegawai tersebut akan merasa puas akan hasil yang telah dicapainya. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai): gagasan ini adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Apabila seorang pegawai dapat mencapai nilai yang maksimal dalam hal penilaian kinerja maka pegawai tersebut akan merasa puas terhadap kinerjanya.
4. *Equity* (keadilan): dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukaan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik): beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:120) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada dua: pertama; faktor pegawai, yang terdiri dari kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Kedua; faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017:80) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai, secara garis besar terletak pada masing-masing individu atau pegawai. Karena pada dasarnya setiap individu atau pegawai mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai/tingkat kepuasaan yang dirasakannya. Hal tersebut yang menyebabkan perbedaan persepsi pada masing-masing individu atau pegawai.

2.6.4. Pengukur Kepuasan Kerja

Mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota (Mangkunegara, 2016:126). Yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan, dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Dalam pengukuran ini pengukuran kinerja dinilai sesuai dengan deskripsi jabatan yang diampu pegawai.
2. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah, skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu. Pengukuran ini dianggap kurang mencerminkan kepuasan kerja karena terkadang pegawai menyembunyikan ekspresi wajah yang dimiliki saat bekerja.

3. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner Minnesota, skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Pengukuran ini lebih detail karena terdapat skala yang dapat mencerminkan kepuasan pegawai atas hasil yang diperoleh pegawai tersebut.

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbins dalam Wibowo, 2016:422), yaitu sebagai berikut:

1. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespons atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara "*Highly Satisfied*" dan "*Highly Dissatisfied*".
2. *Summation score* lebih canggih, mengidentifikasikan elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara yang sederhana seperti skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, kuesioner dan *single global rating*. Namun dapat juga dengan cara yang lebih canggih yaitu *summation score* dengan mengidentifkasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan kepada pekerja tentang masing-masing elemen.

2.6.5. Indikator Kepuasan Kerja

Ada lima pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja menurut Umar (2008:38), yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah. Sejumlah upah yang diterima dan digunakan di mana hal ini sesuai dengan tanggung jawabnya dan gaji/upah tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
2. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini di mana pekerjaan yang diperoleh sesuai dengan keinginan. Kemudian tugas/pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan, memberikan kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab sesuai keahlian yang dimiliki, sehingga pegawai akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Promosi jabatan. Promosi jabatan dapat berupa kesempatan untuk maju dan berkembang dalam organisasi yang diberikan secara adil kepada seluruh pegawai.
4. Kepenyeliaan (supervisi). Kepenyeliaan yang dimaksud merupakan kemampuan pengawasan oleh pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Hubungan dengan rekan sekerja. Apabila seorang pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya maka pegawai tersebut cenderung memiliki rasa nyaman dan juga akan memberikan dukungan satu sama lain dalam bekerja.

Indikator kepuasan kerja menurut Gilmer dalam Sutrisno (2017:77) adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Keamanan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.
7. Kondisi kerja. Termasuk kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan indikator dari beberapa teori di atas, maka dalam penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja dari Umar (2008:38) karena dinilai lebih relevan untuk diterapkan dalam mengukur kinerja pegawai dan juga sesuai dengan keadaan di instansi tempat penelitian.

2.7. Penelitian Terdahulu

Selain dukungan dari teori yang telah disampaikan di atas penulis juga merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja pegawai, disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara berturut-turut yaitu sebesar 3,059; 3,638; 2,377	1. Variabel independen yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, 2. variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja pegawai	1. Tidak menggunakan variabel motivasi kerja 2. Tidak menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja
2.	Suwardi dan Joko Utomo (2011)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pasa pegawai setda kabupaten pati)	Variabel kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja yaitu sebesar 0,321	1. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja pegawai 2. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif	1. Tidak menggunakan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional 2. Variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen
3.	Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto (2010)	Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan	Variabel kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan dalam memperngaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 47,4% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar model.	1. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja pegawai 2. Populasi yang digunakan adalah seluruh staf pegawai	1. Tidak menggunakan variabel motivasi, komunikasi dan kesejahteraan 2. Tidak menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja
4.	Rivky Pomalingo, Silvya L Mandey dan Yantje Uhing (2015)	Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Disiplin kerja, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja pegawai 2. Variabel independen yan digunakan yaitu disiplin	1. Tidak menggunakan variabel motivasi 2. Tidak menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja

				kerja dan kompetensi	
5.	Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyaawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI *Lifeinsurance*	Variabel kepuasan kerja positif dan signifikan dapat memediasi hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja pegawai 2. Variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	1. Tidak menggunakan variabel motivasi

Berdasarkan tabel 2.1. dilihat bahwa sudah banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang kinerja pegawai, akan tetapi yang membedakan dari penelitian ini adalah peneliti tertarik untuk meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan fenomena yang terjadi pada obyek penelitian. Kemudian, pada penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, peneliti memilih meneliti adanya pengaruh displin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang belum pernah diteliti sebelumnya.

2.8. Kerangka Berfikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen. Kinerja pegawai merupakan faktor utama pendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2016:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat berjalan baik apabila pegawai mendapatkan disiplin yang baik, kompetensi yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif dan merasa puas dalam bekerja. Kinerja pegawai sangat berkaitan dengan kepuasan kerja dari setiap individu, dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Kinerja mempunyai lima indikator yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Bangun, 2012:233).

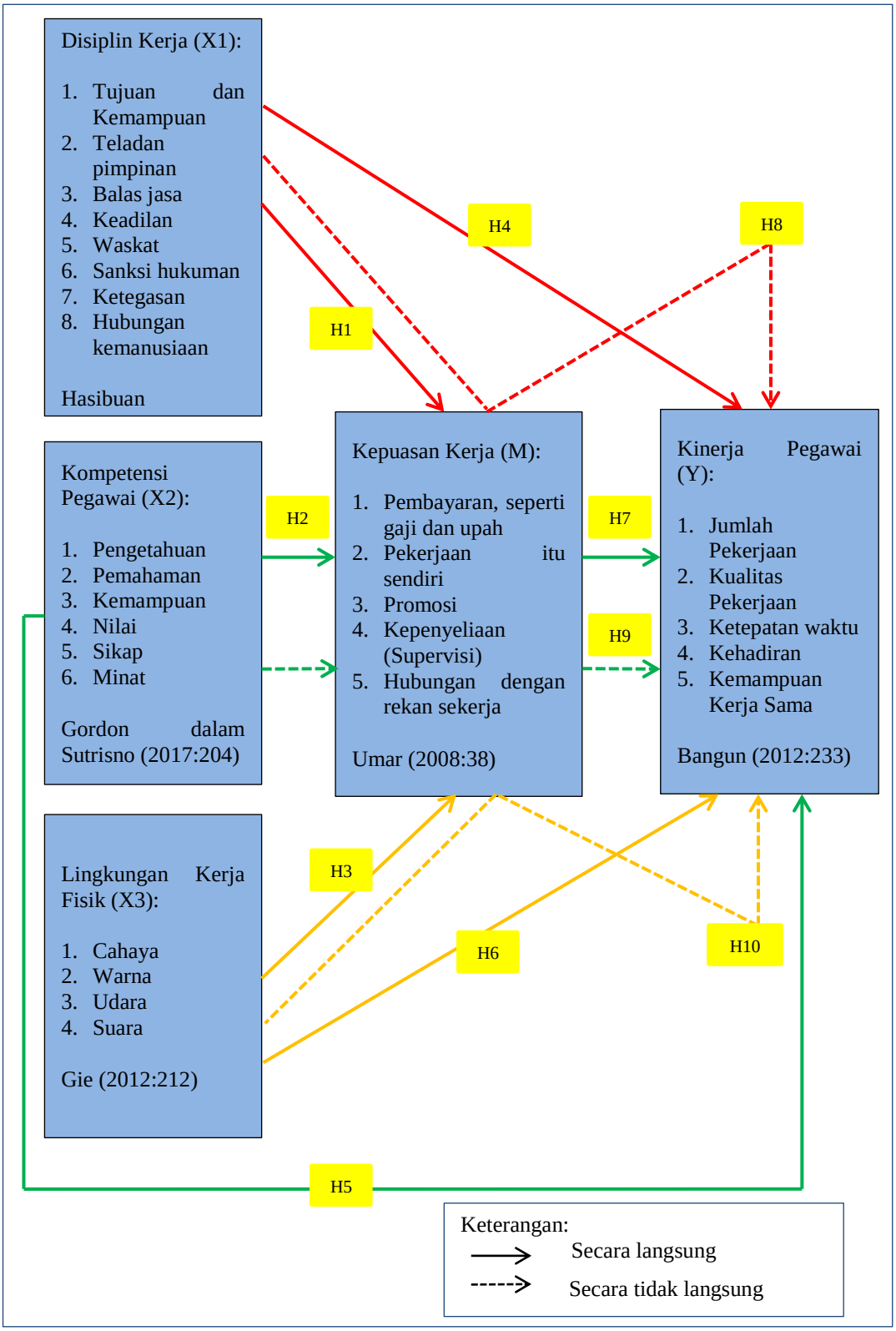
Disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2009:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu sikap patuh dan hormat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada penelitian ini mempunyai 8 (delapan) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2009:194).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi pegawai. Seorang pegawai dalam suatu instansi harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Sutrisno (2017:203) menjelaskan bahwa “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.” Kompetensi pegawai dalam penelitian ini mempunyai enam indikator, yaitu:

pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat (Gordon dalam Sutrisno (2017:204).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja fisik. Kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai merasa nyaman dan kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi pegawai dalam proses penyelesaian pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Lingkungan kerja fisik mempunyai empat indikator yaitu cahaya, warna, udara dan suara (Gie, 2012:212).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu ukuran tentang apa yang telah terjadi dan harapan pegawai atas puas atau tidaknya dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi dalam memperkuat pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Secara langsung kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik. Terdapat lima indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu: pembayaran seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyeliaan (supervisi) dan hubungan dengan rekan sekerja (Umar, 2008:38)



Gambar 2.3.
Kerangka Berpikir

2.9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2016:96) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H_1 : Terdapat pengaruh positif secara langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

H_2 : Terdapat pengaruh positif secara langsung kompetensi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

H_3 : Terdapat pengaruh positif secara langsung lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

H_4 : Terdapat pengaruh positif secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

H_5 : Terdapat pengaruh positif secara langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

H_6 : Terdapat pengaruh positif secara langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

H_7 : Terdapat pengaruh positif secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

H_8 : Terdapat pengaruh positif secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

H_9 : Terdapat pengaruh positif secara tidak langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

H_{10} : Terdapat pengaruh positif secara tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen dengan nilai kontribusi parsial sebesar 12,81%.
2. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen dengan nilai kontribusi parsial sebesar 20,43%.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen dengan nilai kontribusi parsial sebesar 13,76%.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen dengan nilai kontribusi parsial hanya sebesar 12,60%.
5. Kompetensi pegawai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen dengan nilai kontribusi parsial hanya sebesar 0,98%.
6. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 6,45%.

7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 12,18%.
8. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,239 kemudian setelah dimediasi oleh kepuasan kerja maka koefisiennya menjadi 0,084 dan hasil *sobel test* menunjukkan tidak signifikan Hal ini berarti kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
9. Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,065 kemudian setelah dimediasi oleh kepuasan kerja maka koefisiennya menjadi 0,109 dan hasil *sobel test* menunjukkan signifikan. Hal ini berarti kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.
10. Lingkungan kerja fisik bepengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,202 kemudian setelah dimediasi oleh kepuasan kerja maka koefisiennya menjadi 0,106 dan hasil *sobel test* menunjukkan tidak signifikan. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, yang telah diuraikan dalam simpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Disiplin pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sragen lebih ditingkatkan lagi agar kinerja juga semakin baik. Dilihat dari instrumen penelitian, indikator

yang memiliki persentase terendah yaitu waskat dan sanksi hukuman. Seharusnya waskat dan pemberian sanksi sesuai pelanggaran yang telah dilakukan. Contohnya pimpinan selalu hadir di kantor untuk mengawasi pegawai, kecuali ada kepentingan yang mendesak. Sanksi yang diberikan kepada pegawai harusnya sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

2. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sragen terdiri dari berbagai latar pendidikan. Jika dilihat dari instrumen penelitian, indikator yang memiliki persentase dengan kriteria kurang baik yaitu nilai. Dalam hal ini keterbukaan dalam memberikan informasi mengenai pekerjaan kepada pegawai lain lebih ditingkatkan.
3. Lingkungan kerja fisik yang ada di Dinas Sosial Kabupaten sudah cukup nyaman untuk bekerja. Jika dilihat dari instrumen penelitian terdapat indikator yang lebih rendah yaitu indikator warna. Sebaiknya Dinas Sosial Kabupaten Sragen memperbaharui cat tembok yang warnanya sesuai keinginan pegawai dan dilakukan secara rutin. Karena dengan begitu akan menambah semangat serta merasa lebih nyaman saat pegawai bekerja.
4. Kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya mampu memediasi pengaruh kompetensi pegawai dalam mengoptimalkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen. Jika dilihat dari instrumen penelitian, indikator yang memiliki persentase pernyataan dengan kriteria kurang baik yaitu indikator pembayaran seperti gaji dan upah. Dalam hal ini sebaiknya gaji yang diberikan kepada pegawai Dinas Sosial sesuai tanggung jawab yang dipikul dan diberikan secara tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Akehurst, Gary, Jose Manuel Comeche, dan Miguel Angel Galindo. 2009. Job Satisfaction and Commitment in the Entrepreneurial SME. *To be published Business Economic*. DOI. 10.1007/s11187-008-9116-z.

Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9, No.2.

Ali, Mohamad. 2013. *Penelitian Kependidikan Prosedur & Strategi*. Bandung: Angkasa.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol.6, No.2.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete IBMM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2014. *Partial Least Squares Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan Program WarpPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gie, The Liang. 2012. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hermansyah dan Sri Indarti. 2015. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII, No. 2.

Hidayat, Zainul dan Muchamad Taufiq. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. ISSN 2088-0944. Vol. 2, No. 1. Lumajang: STIE Widya Gama Lumajang.

Hira, Aftab dan Indrees Waqas. 2012. A Study of Job Satisfaction an IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3, No. 19.

Indy H., Hendra dan Dr. Seger Handoyo. 2013. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2, No. 2. Malang: Universitas Airlangga.

Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Katiandagho, Christian, Silvya L. Mandey dan Lisbeth Mananeke. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawa pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol. 2, No. 3.

Kurniasari, Novira. 2014. Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 15, No. 2.

Kusjainah dan Inin Listyorini. 2015. Faktor-Faktor yang memperngaruhi Kinerja Karyawan Model Pengujian dengan Variabel Mediasi. *Telaah Bisnis*. Vol. 16, No. 1. Yogyakarta: Universitas Teknologi Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu dan Abdul Waris. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Published by Social and Behaviorial Science*. 1240-1251.

Mardapi, Djemari. 2008. *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.

Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Nitisemito, Alex S. 1984. *Manajemen Personalia - Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Aksara dan Yudhistira.

Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol. 1, No. 3.

Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol 9, No. 2. Bandung: Universitas Telkom.

Peraturan Bupati Sragen Nomor 94 Tahun 2016 Tentang Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Sosial Kabupaten Sragen pada BAB II.

Pomalingo, Rivky, Silvya L Mandey dan Yantje Uhing. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15, No. 05.

Pranata, Nanda, Machsin, dan Achmad Rifqi. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *Jom Fekon*. Vol. 2, No.1.

Prihantoro, Agung. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). *Jurnal Unimus*. Vol. 8, No. 2.

Rina dan Aditya Halim Perdana Kusuma. 2017. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar. *Jurnal Riset Edisi XIX*. Vol 3, No. 008.

Runtunuwu, Hiskia Jonest, Joyce Lapian dan Lucky Dotulong. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-11. Vol. 3, No.3.

Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Septiyanto, Catur dan Hengky Pramusinto. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Economic Education Analysis Journal*. p-ISSN 2252-6544. e-ISSN 2502-356X.

Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 9, No. 1.

Soper, Dr. Daniel. 2019. Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation. Tersedia pada https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31 (diakses pada 10 Juli 2019).

Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4, No.1. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*. ISSN: 14411-1799. Vol. 5, No.1. Kudus: Universitas Muria Kudus.

Tabassum, Uzma, Bilal Khan, Abdul Wahid Sherani dan Imran Khan. 2016. The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Employees: A Case of Commercial Banks in Punjab City, Pakistan. *Journal the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance.* Vol. V, Issue VIII.

Thaief, Ilham Aris Baharuddin, Priyono and Mohamad Syafi'I Idrus. 2015. Effect of Training, Compensation, and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Networking Malang). *Published by Canadian Center of Science Education*. ISSN 1918-7173. Vol. 7, No. 11.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.

Utami, Setyaningsih Sri dan Agus Hartanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4, No.1.

Wahyudin, Agus. 2015. *Metodologi Penelitian : Penelitian Bisnis & Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Winanti, Marliana Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*. Vol. 7, No. 2.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.