

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

**TESIS**  
**Untuk Memenuhi Syarat**  
**Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**  
**ALIMUDDIN**  
**2017.MM.2.0953**

**PROGRAM PASCASARJANA**  
**STIE NOBEL INDONESIA**  
**MAKASSAR**  
**2020**

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

**TESIS  
Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



***School Of Business***

**Oleh:  
ALIMUDDIN  
2017.MM.2.0953**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

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

Oleh:  
**ALIMUDDIN**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 13 Februari 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

*School Of Business*

  
Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud, S.E., M.Si

  
Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia, Ketua Program Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M.

  
Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 13 Februari 2020

**Penulis,**



**ALIMUDDIN**

NIM: 2017MM20953

## HALAMAN IDENTITAS

### MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

**JUDUL TESIS :**

***“PENGARUH KEMADISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PINRANG”.***

Nama Mahasiswa : Alimuddin  
NIM : 2017MM20953  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : **Prof. Dr. HJ. Maasdar Ma’ud, S.E., M.Si**  
Anggota : **Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M**

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr.  
Dosen Penguji 2 : Dr.

Tanggal Ujian : 13 Februari 2020  
SK Penguji Nomor : 263/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

## ABSTRAK

**Alimuddin. 2020.** Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Hj. Masdar Mas'ud dan H. Mukhtar Hamzah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

Penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, dengan waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 42 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

***Kata kunci:*** kepemimpinan, disiplin, motivasi dan kinerja



## **ABSTRACT**

**Alimuddin. 2020.** *The Effect of Work Discipline, Employee Competence and Physical Work Environment on Employee Performance of the Pinrang Regency DPRD Secretariat, supervised by Hj. Masdar Mas'ud and H. Mukhtar Hamzah.*

*This study aims to determine and analyze the influence of leadership, work discipline, and motivation on the performance of the employees of the Pinrang Regency DPRD Secretariat.*

*This type of research is quantitative research using a survey method. This research was conducted at the Secretariat of the DPRD Pinrang Regency, with the research time from October to November 2019. The population in this study were all employees at the DPRD Secretariat of Pinrang Regency as many as 42 people. Sampling of this study was conducted using a saturated sampling technique (census), namely taking the sample by taking all the population as many as 42 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis (multiple regression analysis).*

*The results showed that there was an effect of work discipline and physical work environment on the performance of the employees of the Pinrang Regency DPRD Secretariat.*

**Keywords:** *leadership, discipline, motivation and performance*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Prof. Dr. HJ. Masdar Mas'ud, S.E., M.Si.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E, M.M.** selaku anggota



Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, 13 Februari2020

Yang menyatakan,

**Alimuddin**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
SAMPUL DALAM .....	i
PENGESAHAN TESIS .....	ii
HALAMAN IDENTITAS .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Kemampuan Individu .....	14
2.3 Lingkungan Kerja.....	20
2.4 Kepuasan Kerja .....	29
2.5 Semangat Kerja .....	38
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....	44
3.1 Kerangka Konseptual.....	44
3.2 Hipotesis.....	46
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	47
BAB IV METODE PENELITIAN .....	51
4.1 Pendekatan Penelitian .....	51

4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
4.3	Populasi dan Sampel.....	51
4.4	Teknik Pengumpulan Data.....	51
4.5	Uji Instrumen Penelitian.....	51
4.6	Teknik Analisa Data.....	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		56
5.1	Hasil Penelitian.....	56
5.1.1.	Deskripsi Obyek Penelitian .....	56
5.1.2.	Deskripsi Responden .....	57
5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
5.1.4.	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	65
5.1.5.	Uji Asumsi Klasik.....	69
5.1.6.	Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis.....	74
5.2	Pembahasan.....	83
5.2.1.	Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kepuasan kerja .....	83
5.2.2.	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja .....	84
5.2.3.	Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Semangat Kerja pegawai .....	84
5.2.4.	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja pegawai .....	85
5.2.5.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat kerja pegawai .....	86
5.2.6.	Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai.....	87

5.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai.....	8
---	---

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....	90
---------------------------------	----

6.1. Simpulan.....	90
--------------------	----

6.2. Saran.....	91
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
3.1. KerangkaKonsep Penelitian.....	46
5.1. Hasil Uji Normalitas.....	70
5.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	73
5.3. Hasil Uji Hipotesis .....	79

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
5.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
5.2. Responden Berdasarkan Umur.....	58
5.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
5.4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	59
5.5. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Individu.....	60
5.6. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan kerja .....	61
5.7. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	63
5.8. Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai.....	64
5.9. Hasil Uji Validitas Kemampuan Individu (X1) .....	66
5.10. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	66
5.11. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y1) .....	67
5.12. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Pegawai (Y2) .....	68
5.13. Hasil Uji Reliabilitas .....	69
5.14. Hasil Uji Normalitas.....	71
5.15. Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
5.16. Hasil Uji Autokorelasi.....	74
5.17. Hasil Uji <i>Path Analysis</i> 1.....	75
5.18. Hasil Uji <i>Path Analysis</i> 2.....	76
5.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	77
5.20. Uji Hipotesis .....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN**

**LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN**

**LAMPIRAN 3: TABULASI DATA**

**LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA**

1. UJI VALIDITAS
2. UJI RELIABILITAS
3. ANALISIS DESKRIPTIF
4. ASUMSI KLASIK
  - 1) *UJI NORMALITAS*
  - 2) *UJI HETEROKEDASTISITAS*
  3. *UJI MULTIKOLINIERITAS*
5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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

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

Sekretariat DPRD merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan Administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung



pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten serta mengkoordinasikaan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Dalam melaksanakan tugas Sekretaris DPRD mempunyai fungsi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD, fasilitas penyelenggaraan rapat DPRD, penyediaan dan pengordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya. ( Peraturan Bupati Nomor 76 Tahun 2016).

Kabupaten Pinrang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan, Kabupaten ini terletak 185 Km utara dari Kota Makassar. Kabupaten Pinrang terdiri dari 12 Kecamatan, 39 Kelurahan dan 65 Desa. Batas wilayah Kabupaten ini adalah sebelah utara dengan Kabupaten Tanah Toraja, sebelah timur dengan kota Sidenreng Rappang dan Enrekang, sebelah barat kabupaten Polmas Provinsi Sulawesi Barat dan Selat Makassar, sebelah selatan dengan kota Pare-pare. Luas wilayah kabupaten mencapai 1.961,77 Km<sup>2</sup>.

Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang juga perlu didukung oleh Pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berkualitas. Adanya pegawai yang berkualitas diharapkan kualitas pelayanan pada anggota DPRD akan semakin baik. Disamping hal tersebut untuk mewujudkan kinerja yang optimal pada instansi tersebut harus didukung dengan kualitas manajemen organisasi yang baik pula.

Melaksanakan proses kinerja yang baik akan memberikan manfaat yang baik pula bagi organisasi. Manajemen kinerja yang berjalan secara efektif dan

efisien juga dapat mendukung suatu keberhasilan organisasi tersebut. Baik dilakukan oleh pimpinan maupun pegawai pada keseluruhan unit kerjanya. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya yang semuanya didukung oleh kemandirian, kreatifitas, komitmen, tanggung jawab, dan rasa percaya diri individu dalam bekerja.

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

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Sekretariat DPRD kabupaten Pinrang . karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Usaha untuk mencapai suatu kinerja yang optimal dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor internal pegawai yaitu factor-faktor dalam diri pegawai merupakan factor bawaan dari lahir dan factor yang diperoleh ketika berkembang.

Faktor misalnya bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor lingkungan eksternal merupakan factor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Wirawan, 2009:6)

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

Menurut Hasibuan (2009:193) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, hal ini juga dikemukakan oleh Sutrisno (2011:89) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan

peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

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

Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang tentunya harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja yang dicapai akan optimal dalam instansi tersebut. Berikut merupakan Tabel data pendidikan Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang Tahun 2020 pada Tabel 1.1.

**Table 1.1**  
**Data Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang Menurut Jabatan**  
**Pegawai dan Jenjang Pendidikan Formal**

No	Jabatan	Pendidikan terakhir					
		S2	S1	D3	D2	SMA	Jml
1.	Sekretaris DPRD	1					
2.	Kepala bagian Umum	1					
3.	Kasubag Persidangan & peraturan Undang-Undang	1					
4.	Kasubag Prod. Hukum & Dok. Hukum	1					
5.	Kasubag Rapat & Risalah	1					
6.	Kasubag Humas & Protokol	1					
7.	Kasubag Keuangan	1					
8.	Kasubag Perencanaan	1					
9.	Kasubag TU & Perlengkapan		1				
10.	Staf	4	20	4	2	4	42

Berdasarkan data Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang diketahui berjumlah 42 Pegawai yang dilatar belakanginya oleh beberapa tingkat pendidikan yang berbeda antara masing-masing Pegawai. Terdapat 33 Pegawai dengan latar belakang dengan Pendidikan Sarjana, 6 Pegawai Diploma dan 4 Pegawai Sekretariat DPRD dengan latar belakang pendidikan SMA.

Agar menunjang kinerja pegawai yang optimal dalam suatu instansi selain dibutuhkan disiplin kerja dan kompetensi kerja yang tinggi, pegawai juga

mebutuhkan kenyamanan dalam bekerja sehingga dalam penyelesaian pekerjaan diharapkan dapat tepat pada waktunya. Salah satu factor yang menunjang kenyamanan pegawai dalam bekerja tentunya perlu memperhatikan lingkungan fisik yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten pinrang.

Menurut Sidanti (2015:46) Lingkungan kerja adalah suatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu fackor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena secara tidak langsung lingkungan kerja akan mempengaruhi fisik maupun psikis pegawai dalam melakukan pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan fisik yang ada di suatu organisasi tersebut. Lingkungan fisik kantor adalah segala sesuatu yang secara fisik berada di dalam lingkungan Kantor (Widyanti 2014: 141). Hal ini juga di sampaikan oleh Gie ( 20019:210) bahwa setiap kantor punyai pernyataan lingkungan fisik yang harus dan di atur sebaik baiknya oleh setiap manejer yang modern.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut agar kinerja pegawai yang di hasilkan oleh organisasi dapat lebih optimal, di duga di pengerahui oleh faktor yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik. Hasil observasi dan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang**“.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. bagaimana hasil analisis deskriptif persentase disiplin kerja, kompetensi pegawai, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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



## **1.4 Manfaat Penelitian**

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

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Peneliti**

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

#### **b. Bagi Pembaca**

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

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi STIE Nobel Makassar**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan koleksi sehingga memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang Studi Kajian Administrasi yang ada dalam kehidupan masyarakat.

#### **b. Bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang**

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

## BA II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1

Kajian Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Kusuma Wardani Anindita (2016)	Pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Grobogan	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan tata ruang terhadap kinerja pegawai sebesar 63,6 %	1. Variabel penelitian 2. Responden penelitian
2.	Posuma, Christilia (2013)	Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja	1. Variabel penelitian 2. Responden Penelitian 3. Indikator Penelitian 4. Skala pengukuran

		Rumah Sakit Ratumbuysang Manado	karyawan.	
3.	Runtunuwu, Hisikia, dkk (2015)	Pengaruh disiplin, penempatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu kota Manado	1. Variabel Penelitian 2. Responden Penelitian 3. Indikator Penelitian 4. Skala Pengukuran
4.	Suci, Masasti (2015)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan kecamatan purbalingga	Menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga sebesar 21,34 %.	1. Variabel Penelitian 2. Responden Penelitian 3. Indikator Penelitian

## 2.2. Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*disciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Menurut Sinambela (2012 : 238) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah di tetapkan oleh organisasi. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2002:268) menyatakan bahwa disiplin adalah mengemukakan, pada hakekatnya, adalah

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

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

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

### **2.2.1 Pentingnya Disiplin Kerja**

Sutrisno (2011:88) Mengemukakan bahwa keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin

berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang di sebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disip;in berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang di sebabkan oleh salah satu pengertian dan salah penafsiran.

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

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

Berikut ini tujuan pendisiplinan, antara lain:

- a. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan.

Seorang karyawan mendapatkan pendisiplinan dari organisasi setelah gagal memenuhi kewajibannya. Kegagalan dapat berupa kegagalan dalam melaksanakan tugas serta mengabaikan peraturan atau kode etik yang harus di terapkan dalam perilakunya

- b. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasan atau sebaliknya..

Karyawan sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan secara sengaja. Sikap dan prilaku tersebut harus di koreksi agar

tidak terjadi konflik interpersonal. Saling menghormati merupakan salah satu persyaratan agar para karyawan dan manajer dapat bekerja dengan baik dalam mencapai objektifitas masing-masing.

c. Meningkatkan kinerja karyawan

Pendisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang bukan di sebabkan oleh factor non manusia. Jika rendahnya kinerja di sebabkan oleh factor manusia, pendisiplinan di lakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kinerja.

d. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas, dan efisiensi kerja pegawai menurun karna pengaruh keadaan lingkungan external organisasi. Program pendisiplinan yang di rancang khusus akan meningkatkan sikap dan prilaku kerja pegawai yang merosot.

e. Meningkatkan kedamaian industry dan kewarganegaraan organisasi.

Pegawai hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian, kerja sama, dan saling menghormati. Pendisiplinan merupakan upaya organisasi untuk menciptakan kondisi kerja tersebut sehingga para pegawai menjadi warga organisasi menjadi warga organisasi yang baik.

f. Meningkatkan kedamaian industry dan kewargaan organisasi.

Pegawai hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian, kerjasama,saling menghormati. Pendisiplinan merupakan upaya

organisasi untuk menciptakan kondisi kerja tersebut sehingga para pegawai menjadi warga organisasi menjadi warga organisasi yang baik.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Handoko ( 1998:208-209) ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif

#### **a. Disiplin preventif**

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokok nya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena di paksa manajemen

#### **b. Disiplin korektip**

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

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

a. Disiplin positif

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

b. Disiplin negatif

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

### **2.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Hasibuan (2019:194) Mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan di capai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup matang bagi kemampuan karyawan.

2. Tauladan pimpinan

Tauladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan tauladan dan panutan oleh para



bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dengan perbuatan.

### 3. Balas jasa

Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balasjasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan samadengan manusia lainnya. Keadilan yang di jadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsng terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik

### 5. Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusaha.. dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral,sikap,gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

#### 7. Ketegasan

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

#### 8. Hubungan kemanusiaan

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

## **2.3 Kompetensi Pegawai**

### **2.3.1 Pengertian Kompetensi**

Secara etimologi, kompetensi di artikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Hal ini sejalan dengan (Wibowo 2014:271) Menyatakan bahwa:

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

Sedangkan Robins dan Judge (2015:35) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan keseluruhan esensinya di bangun oleh dua factor intelektual dan fisik.

Sepencer and Spencer dalam sudarmanto (2009:646) Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Berdasarkan devinisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian ke pribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

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

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

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

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktek dan umpan balik.

### 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang komunikasi dihadapan kelompok, dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

### 4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respon emosionalnya.

### 5. Motivasi

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

## 6. Isu Emosional

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

## 7. Kemampuan Intelektual

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

## 8. Budaya Organisasi

### **2.3.3 Indikator Kompetensi Pegawai**

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

1. Pengetahuan (Knowlatege), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi 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 serang karyawan dalam melaksanakan

pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan (Skill), adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebaskan ke padanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang di anggap lebih efektif dan efisien
4. Nilai (Value), adalah suatu standar prilaku yang telah di yakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar prilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (Kejujuran,keterbukaan,demokratis,dan lain-lain).
5. Sikap (Atitude), yaitu perasaan(Senang-tidak senang, suka-tidak suka) Atau reaksi terhadap suat ransangan yang dating dari luar.misalnya reaksiterhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat(Interest), adalah kecendrungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

## **24. Lingkungan Kerja Fisik**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

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

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

#### **2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

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

1. Kebersihan

Bangunan,perlengkapan,perabotan harus dipelihara bersih.

2. Luas Ruang Kantor

Luas ruang kantor tidak boleh di jejal dengan pegawai. Ruang kerja harus menyediakan luas lantai 40 *square feet* untuk setiap petugas (3,7 meter persegi)

3. Suhu Udara

Temperatur yang layak harus dipertahankan dalam ruang kerja ( minimum  $16^{\circ}\text{C} = 61^{\circ}\text{F}$ )

4. Ventilasi

Peredaran udara segar atau udara yang telah di bersihkanharus diusahakan dalam ruang kerja.

5. Penerangan Cahaya

Cahaya alam/lampu yang cocok harus di usahakan, sedang perlengkapan penerangan harus dirawat dengan seharusnya.

6. Fasilitas Kesehatan



Kamar kecil, toilet, dan seterusnya harus disediakan untuk para petugas serta dipelihara kebersihannya

7. Fasilitas Cuci

Ruang cuci muka/tangan dengan air hangat dan dingin berikut sabun dan handuk harus disediakan untuk sekupnya

8. Air Minum

Air bersih untuk keperluan minum petugas harus disediakan melalui pipa/tempat penampungan khusus

9. Tempat Pakaian

Dalam kantor harus disediakan tempat untuk menggantungkan pakaian yang tidak dipakai petugas sewaktu kerja dan fasilitas pengeringan pakaian basah.

10. Tempat Duduk

Petugas harus disediakan tempat duduk untuk keperluan kerja dengan sandaran kaki bila perlu

11. Lantai, Gang dan Tangga

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

12. Mesin

Bagian mesin yang berbahaya harus diberi pelindung dari petugas yang memakainya harus cukup terlatih.

13. Beban berat

Petugas tidak boleh ditugaskan mengangkat, membawa atau memindahkan beban berat yang dapat mendatangkan kecelakaan.

#### 14. Pertolongan pertama

Dalam ruang kerja harus di sediakan kontak/lemari obat untuk pertolongan pertama maupun seorang pegawai yang terlatih memberikan pertolongan itu.

#### 15. Penjagaan kebakaran

Alat pemadam kebakaran dan sarana untuk melarikan diri bahaya kenakaran harus di sediakan sekacara memadai termasuk lonceng tanda bahaya kebakaran.

#### 16. Pemberitahuan Kecelakaan

Kecelakaan dalam kantor yang menyebabkan kematian atau absen dari petugas lebih dari 3 hari harus di laporkan kepada pihak yang berwajib .

Sedarmayanti (2017:234) Mengemukakan bahwa agar karyawan berada dalam kondisi kesehatan dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Maka perlu mendapatkan keseimbangan yang menguntungkan dari factor beban kerja.

Beberapa factor di antaranya factor fisik yang meliputi :

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Kelembapan
4. Cepat Rambat Udara
5. Suara
6. Vibrasi Mekanis
7. Radiasi
8. Tekanan Udara
9. Dan Lain-Lain

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

### **2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

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

#### **1. Cahaya**

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

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

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

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

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

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas dengan warna seperti susu. Cahaya tersebar keseluruhan jurusan sehingga tidak begitu tajam tetapi cahaya tetap langsung jatuh ke

permukaan meja sehingga memantul kearah mata pekerja. Hal ini kurang memuaskan tetapi lebih baik dari pada cahaya langsung.

#### 4. Cahaya Setengah Tak Langsung

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

#### 5. Cahaya Tak Langsung

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

## 2. Warna

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

Tata warna dalam kantor diantaranya adalah warna dinding, langit-langit, lantai, meubel, peralatan dan mesin-mesin kantor. Dalam merencanakan faktor-faktor kerja kantor, maka langkah pertama yang harus diperhatikan adalah mempertimbangkan faktor warna, karena warna mempengaruhi jiwa pegawai. Penggunaan warna yang tepat akan mengurangi rasa tertekan, lelah, sehingga

karyawan merasa bebas dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan kantor. Penggunaan warna dalam kantor tidak hanya berfungsi mempercantik kantor tetapi juga mempengaruhi kondisi bagaimana pekerjaan kantor itu dilakukan.

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

### 3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan di butuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

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

Manfaat pemasangan sistem yang dapat menjaga kondisi udara yang baik dan stabil akan lebih berharga dibandingkan biaya yang harus dikeluarkan. Apabila tingkat kenyamanan pegawai ditingkatkan, tingkat produktivitas mereka akan dapat ditingkatkan dan efisiensi dapat dimaksimalkan. Ketidakhadiran juga

dapat dikurangi dan pada beberapa kasus kesehatan pegawai diharapkan membaik, sehingga biaya kesehatan yang ditanggung perusahaan dapat diminimalkan. Menurut Soetarman dalam Gie (2009:220) ada beberapa hal yang dapat diusahakan untuk mengatasi udara yang lembab-panas, antara lain:

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

#### 4. Suara

Untuk mengatasi faktor suara yang sering-sering mengurangi efisiensi kerja para pegawai hendaknya diperhatikan letak alat-alat gaduh. Usaha lain yang dapat dijalankan dalam kamar yang memakai alat-alat gaduh ialah pada langit-langit atau dindingnya dipakai lapisan-lapisan pereras suara. Lapisan-lapisan ini seperti karton tebal dan permukaannya berlobang-lobang (Gie 2009:220).

Kemampuan perusahaan di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu perusahaan. Suara bising dapat dihindari dengan suatu tindakan seperti:

1. Mengurangi intensitas dari bunyi itu pada sumbernya dengan mengadakan perubahan atau modifikasi mesin secara mekanis.
2. Mencegah terpencah atau meluasnya suara bising tersebut dengan mengisolasi atau menutup rapat-rapat suara bising tersebut.

3. Menghindari adanya alunan suara yang memantulkan dengan jalan menyerap suara itu dengan bahan-bahan penyerap suara itu seperti *rock wall* atau *fiber glass*.

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

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAK DAN HIPOTESIS**

#### **3.1 Kerangka Konseptual**

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

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



Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang atau pegawai yang bersedia menaati peraturan, prosedur kerja yang ada dalam suatu organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dengan disiplin yang baik diharapkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan juga di harapkan akan baik pula. Selain di siplin kerja, factor yang di duga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi Sumber daya Manusia yang ada dalam suatu organisasi.

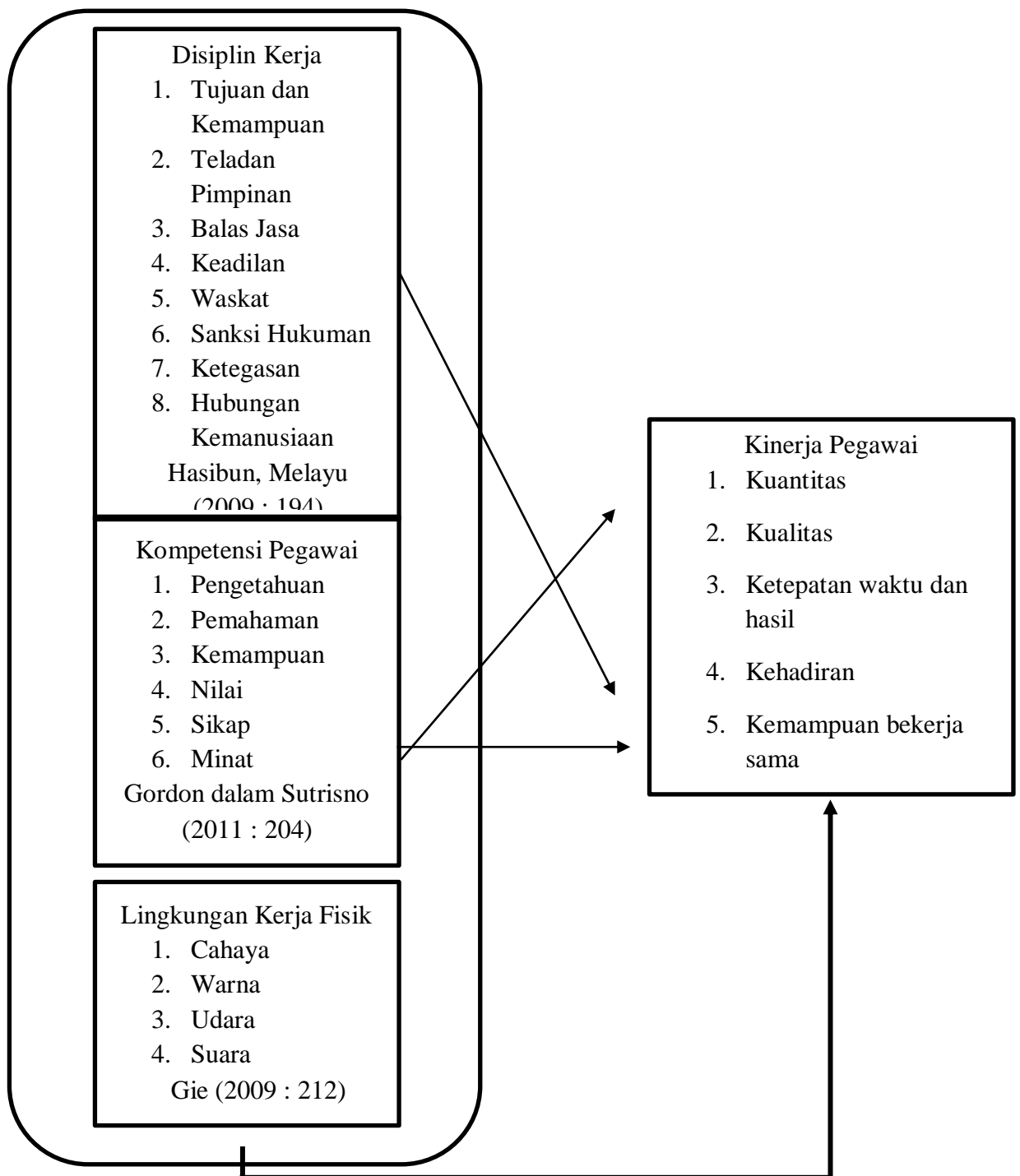
Kompetensi pegawai yaitu kemampuan seseorang untuk menjalankan aktifitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang di harapkan. Kompetensi merujuk pada pendekatan perilaku yang dijadikan dasar atau parameter untuk mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, berhasil, dan unggul atau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

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

Dengan disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan dapat mempermudah pegawai dalam pelaksanaan dan

penyesuaian pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

**Gambar 3.1 Kerangka Berfikir**



**Gambar 2.3 Kerangka Berpikir**

Keterangan :

- Parsial
- Simultan

### **3.2 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan tujuan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.
3. Terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRDK Kabupaten Pinrang
4. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

### **3.3 Devinisi Operasional Variabel**

Untuk menghindari salah pengertian dalam interpretasi variabel yang mengakibatkan menyimpang dari tujuan penelitian, maka variabel-variabel dalam penelitian ini perlu didefinisikan sebagai berikut:

#### **1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2002:268) menyatakan bahwa disiplin adalah mengemukakan, pada hakikatnya adalah kepatuhan aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah suatu proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan

manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

## **2. Kompetensi Pegawai (X<sub>2</sub>)**

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.

## **3. Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>3</sub>)**

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

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

## **4. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai didalam melaksanakan tugas sesuai tugas dan tanggung jawab dan beban kerja

yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi dan diukur menggunakan dua indikator yaitu kuantitas pekerja dan kuantitas pekerjaan.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Pendekatan Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (singarimbung, 2013) survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu penelitian survey dapat digunakan untuk maksud menjajakan (eksploratif) menguraikan (deskriptif) dan menjelaskan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu dimasa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

#### **4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang selama kurang lebih tiga bulan yaitu bulan September sampai November Tahun 2019.

#### **4.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang berjumlah 42 Orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 42 orang Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang

#### **4.4 Teknik Pengumpulan data**

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Observasi**

Penelitian observasi sebagai metode primer dirancang untuk menjawab suatu pertanyaan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, dengan menggunakan kendali-kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi.

##### **2. Kuesioner**

Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian dimana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarkan untuk memperoleh data pembobotan nilai disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

#### **4.5 Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis nitem, yaitu mengkolerasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung



dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah:

di mana :

$r_{xy}$  = momen tangkar yang baru

$r_{pq}$  = Koefisien korelasi bagian total

$sb_x$  = Simpangan baku skor factor

$sb_y$  = Simpangan baku skor butir

perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. jika nilai *corrected item total correlation* > 0,5 maka item dinyatakan valid. ( Solimun, 2012).

## **2. Uji Reliabilitas**

Suatu instrument dapat dikatakan andal (reliable) bila alat ukur tersebut mengaruh pada keajengan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula

## **3. Regresi Linear berganda**

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Kompetensi Pegawai

X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja Fisik

b<sub>0</sub> = Konstanta

B<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi

E = Residual atau random error

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

Adapun koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = \dots$$

Di mana:

## **4.6 Uji Hipotesis**

### **1. Uji t**

Melakukan uji t, dimana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu:

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Penelitian**

##### **5.1.1 Gambaran Umum Kabupaten Pinrang**

Tersebutlah suatu peristiwa di Sawitto pada waktu pemerintahan La Paleteang Raja IV, Kerajaan Sawitto. Dimana pada waktu itu terjadi peperangan antara Sawitto dan Gowa, Perang ini terjadi karena Gowa sebagai kerajaan besar, berusaha untuk menguasai Sawitto yang kondisi dan potensinya menjanjikan setumpuk harapan. Berbagai upaya yang telah digunakan Gowa untuk menguasai Sawitto melalui agresi dan terjadilah perang antar Sawitto dan Gowa sekitar Tahun 1540.

Prajurit - parjurit Sawitto dengan gigih mengadakan perlawanan abdi kerajaan mati - matian mempertahankan dan membela bumi ini berkesudahan dengan kekalahan dipihak Sawitto sehingga raja La Paleteang dan isterinya dibawa ke Gowa sebagai tanda kemenangan Gowa atas Sawitto. Awan yang meliputi kesedihan rakyat atas kepergian sang raja yang arif dan bijaksana. Upaya yang dilakukan membebaskan sang raja bersama permaisuri kerajaan Sawitto. Akhirnya dalam suatu musyawarah kerajaan terpilih dua Tobarani, yaitu Tolengo dan To Kipa untuk mengemban tugas membebaskan sang raja beserta permaisurinya. Kemudian berangkatlah kedua bersaudara tersebut ke Gowa yang berhasil membawa pulang raja La Paleteang beserta permaisurnya. Kedatangan raja bersama permaisuri, disambut dengan luapan kegembiraan dan di elu - elukan sepanjang jalan menuju istana. dibalik kegembiraan itu, mereka terharu melihat

kondisi sang raja yang mengalami banyak perubahan seraya mengatakan " PINRA KANA NI TAPPA NA DATUE POLE RI GOWA " Yang artinya wajah raja mengalami perubahan sekembali dari Gowa. Kata-kata inilah senantiasa terlontar dari orang - orang yang menyertai sang raja. Ketika raja beristirahat sejenak sebelum tiba di istana bertitahlah sang raja kepada pengantarnya untuk menyebut tempat tersebut dengan nama PINRA.

Sumber lain ini mengatakan pemukiman kota Pinrang yang dahulunya rawa-rawa yang selalu tergenang air membuat masyarakat senantiasa berpindah-pindah mencari wilayah pemukiman yang bebas genangan air, berpindah-pindah atau berubah-ubah pemukiman, dalam bahasa bugis disebut "PINRA - PINRA ONROANG" setelah masyarakat menemukan tempat pemukiman yang baik, maka diberinya tempat tersebut:PINRA-PINRA.Dari kedua sejarah yang berbeda itu lahirlah istilah yang sama yaitu " PINRA " kemudian kata itu dalam perkembangannya dipengaruhi oleh intonasi dan dialek bahasa bugis sehingga menjadi Pinrang yang sekarang ini diabadikan menjadi Kabupaten Pinrang.

Sebagaimana diketahui bahwa ketika jepang masuk di pinrang sekitar tahun 1943 sistem Pemerintahan warisan kolonial dengan struktur lengkap yang terdiri dari 4 (Empat) swapraja, masing - masing Swapraja Sawitto, Swapraja Batu Lappa, Swapraja Kassa dan Swapraja Suppa. Ketika Pinrang menjadi *onder-afdeling* di bawah afdeling Parepare Sementara afdeling Parepare adalah salah satu afdeling dari tujuh afdeling yang ada di propinsi Sulawesi.

Dengan ditetapkannya PP Nomor 34/1952 tentang perubahan daerah Sulawesi selatan,pembagian wilayahnya menjadi menjadi daerah swatantra.

Pertimbangan diundangkannya PP tersebut adalah untuk memenuhi keinginan rakyat dan untuk memperbaiki susunan dan penyelenggaraan pemerintahan. Daerah swatantra yang dibentuk adalah sama dengan wilayah afdeling yang ditetapkan dalam keputusan Gubernur Timur besar (GROTE GOSTE) tanggal 24 juni 1940 nomor 21, kemudian diubah oleh Keputusan Gubernur Sulawesi nomor 618/1951. Perubahan adalah kata afdeling dirubah menjadi daerah swatantra dan onder afdeling menjadi kewedanaan. Dengan perubahan tersebut maka onder afdeling pinrang berubah menjadi kewedanaan pinrang yang membawahi empat swapraja dan distrik. dengan status demikian inilah pemerintahan senantiasa mengalami pasang surut ditengah-tengah pasang surutnya keadaan pemerintahan, upaya memperbaiki struktur dan penyelenggaraan pemerintahan di satu sisi, disamping memenuhi kebahagiaan dan keinginan rakyat. Maka pada tahun 1959 keluarlah satu undang-undang yang dikenal dengan undang-undang nomor 29/1959 yang berlaku pada tanggal 4 juli 1959 tentang pembentukan daerah-daerah TK.II di Sulawesi yang praktis. Membentuk Daerah Tingkat II Pinrang pula. namun hal ini belum dapat dijadikan sebagai patokan lahirnya Kabupaten Daerah TK.II Pinrang. Berhubung unsur Pemerintahannya yang merupakan organ atau bagian yang belum ada.

Setelah keluarnya surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: UP-7/3/5-392 tanggal 28 januari 1960 yang menunjuk H.A.MAKKOELAOE menjadi Kepala Daerah TK.II Pinrang. Karena pada saat itu unsur atau organ sebagai perangkat daerah otonomi telah terpenuhi. kemudian dikaji melalui suatu simposium yang dilakukan oleh kelompok pemuda khususnya KPMP Kabupaten

Pinrang dan diteruskan kepada DPRD untuk dituangkan kedalam suatu PERDA tersend

## **B. Letak Geografis**

Kabupaten Pinrang dengan ibukota Pinrang terletak disebelah 185 km utara ibukota Propinsi Sulawesi Selatan, berada pada posisi 4°10'30" sampai 30°19'13" lintang selatan dan 119°26'44" sampai 119°47'20" bujur timur. Secara administratif, Kabupaten Pinrang terdiri atas 12 kecamatan, 39 kelurahan dan 65 desa.

Batas wilayah kabupaten ini adalah sebelah Utara dengan Kabupaten Tana Toraja, sebelah Timur dengan Kabupaten Sidenreng Rappang dan Enrekang, sebelah Barat dengan Propinsi Sulawesi Barat, sebelah Selatan dengan Kota Parepare. Luas wilayah Kabupaten mencapai 1.961,77 km<sup>2</sup>.

Kondisi Topografi wilayah pada umumnya berbukit-bukit dengan ketinggian 100 – 2000 meter di atas permukaan laut. Iklim di Kabupaten ini adalah tropis dengan suhu udara rata-rata mencapai 28°C dengan curah hujan rata-rata mencapai 174,93 mm/bln. Jumlah penduduk pada tahun 2003 sebesar 322.429 jiwa yang terdiri atas 155.192 jiwa laki-laki atau 48,13% dan 167.237 jiwa perempuan atau 51,87% dengan tingkat kepadatan penduduk mencapai 164,36 jiwa/km<sup>2</sup>.

### **C. Gambaran Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang**

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pinrang adalah salah satu unit kerja Pemerintah Kabupaten Pinrang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi kegiatan penyelenggaraan sidang-sidang, urusan rumah tangga dan keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Visi Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang adalah sebagai unit yang handal dalam tugas dan terdepan dalam pelayanan dalam rangka pemerintahan yang baik. Sedangkan misi Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, yaitu :

- a. Meningkatkan disiplin kerja sesuai prosedur yang standar.
- b. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar instansi dan lembaga serta organisasi swadaya masyarakat (LSM)
- c. Meningkatkan tugas pengabdian dan pelayanan yang prima dan memfasilitasi anggota DPRD dalam melaksanakan tugas wewenang dan fungsinya.

Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pinrang sebagai berikut:

- a. Sekretaris Dewan;
- b. Bagian Umum, terdiri atas :
  - 1) Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian
  - 2) Sub Bagian Perlengkapan dan URT
  - 3) Sub Bagian Humas dan Protokoler

c. Bagian Keuangan

- 1) Sub Bagian Verifikasi
- 2) Sub Bagian Program dan Anggaran
- 3) Sub Bagian Perbendaharaan dan Pelaporan

d. Bagian Persidangan

- 1) Sub Bagian Persidangan dan Risalah
- 2) Sub Bagian Perundang-undangan dan Dokumentasi

Sub Bagian Layanan Aspirasi Masyarakat

### 5.1.2 Karakteristik Responden

Responden pegawai pada Kantor |Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian sebanyak 42 orang, diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu sebagian besar terdapat responden berjenis perempuan sebanyak 24 orang atau 58,33 persen dan sisanya sebanyak 18 orang atau sekitar 41,67 persen yang berjenis kelamin laki-laki dari 42 orang responden yang diteliti.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana table berikut:

Tabel 5.1:  
Sebaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	18	41,67
2.	Perempuan	24	58,33
	Total	42	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2021



Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

Tabel 5.2:

Sebaran responden menurut kelompok umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	14	36.84
2.	35 – 40	10	23.16
3.	41 – 45	7	16.84
4.	46 – 50	6	13.68
5.	> 50	5	9.47
	Total	42	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur < 35 tahun dengan jumlah 14 orang responden atau sekitar 36,84 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah > 50 tahun yang hanya berjumlah 5 orang atau 9,47 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3:  
Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	10	23,16
2.	10 – 15	5	10,53
3.	16 – 20	16	40,00
4.	21 – 25	11	26,32
	Total	42	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 15 orang responden atau 40,00 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 4 orang responden atau 10,53 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas: variabel terikat (kinerja pegawai) dan Variabel bebas (Disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik).

#### 1. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Deskripsi disiplin kerja didasarkan pada 4 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 4 pertanyaan tentang disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4  
Deskripsi Responden Terhadap Disiplin Kerja

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X1_1	11 (26.2%)	21 (50.0%)	9 (21.4%)	1 (2.4%)	0	42 (100%)	3,93
	X1_2	7 (16.7%)	25 (59.5%)	7 (16.7%)	2 (4.8%)	1 (2.4%)	42 (100%)	3,7
	X1_3	8 (19.0%)	24 (57.1%)	5 (11.9%)	5 (11.9%)	0	42 (100%)	3,78
	X1_4	6 (14.3%)	24 (57.1%)	10 (23.8%)	2 (4.8%)	0	42 (100%)	3,74
Rata-rata Disiplin Kerja								3,79

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut 1) Pimpinan memberikan contoh yang baik berdisiplin baik, jujur, ahli serta sesuai kata dengan perbuatan, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju

sebesar 76,2%, ragu-ragu sebesar 21.4% dan sangat tidak setuju sebesar 2,4%.

2) Gaji dan kesejahteraan yang rendah tidak mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 76,2%, ragu-ragu sebesar 16.7% serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 7,2%..

3) Berat/ringannya sanksi hukuman yang diharapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 76,1%, ragu-ragu sebesar 11.9% dan tidak setuju sebesar 11,9%..

4) Pimpinan sudah menerapkan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 69,1%, ragu-ragu sebesar 23.8% dan sangat tidak setuju sebesar 7,1%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata disiplin kerja umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,79

## **2. Kompetensi Pegawai (X<sub>2</sub>)**

Deskripsi kompetensi pegawai didasarkan pada 4 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 4 pertanyaan tentang kompetensi pegawai dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5  
Deskripsi Responden Terhadap Kompetensi Pegawai

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Kompetensi Pegawai (X2)	X2_1	6 (14.3%)	24 (57.1%)	10 (23.8%)	2 (4.8%)	0	42 (100%)	3,78
	X2_2	15 (35.7%)	16 (38.1%)	7 (16.7%)	4 (9.5%)	0	42 (100%)	3,96
	X2_3	9 (21.4%)	19 (45.2%)	14 (33.3%)	0	0	42 (100%)	3,8
	X2_4	9 (21.4%)	24 (57.1%)	5 (11.9%)	3 (7.1%)	1 (2.4%)	42 (100%)	3,93
Rata-rata Kompetensi Pegawai								3,87

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kompetensi pegawai dapat diuraikan sebagai berikut 1) Pegawai melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 71,4%, ragu-ragu sebesar 23.8% dan tidak setuju sebesar 7,1%. 2) Pegawai selalu memahami tata cara melakukan tugas yang diberikan pimpinan, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 73,8%, ragu-ragu sebesar 16.7% dan tidak setuju sebesar 9,5%. 3) Pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 66,6%, dan ragu-ragu sebesar 33.3%. 4) Pegawai selalu memberikan senyum, sapa, salam, sopan dan santun ketika di lingkungan kantor, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 78,5%, ragu-ragu sebesar 16.7% dan tidak setuju sebesar 4,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kompetensi pegawai umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,87.

### 3. Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>3</sub>)

Deskripsi lingkungan kerja didasarkan pada 4 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 4 pertanyaan tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6  
Deskripsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	X3_1	13 (31.0%)	20 (47.6%)	5 (11.9%)	3 (7.1%)	1 (2.4%)	42 (100%)	3,85
	X3_2	3 (7.1%)	31 (73.8%)	3 (7.1%)	5 (11.9%)	0	42 (100%)	3,74
	X3_3	12 (36.6%)	21 (50.0%)	4 (9.5%)	4 (9.5%)	1 (2.4%)	42 (100%)	3,89
	X3_4	7 (16.7%)	23 (54.8%)	9 (21.4%)	2 (4.8%)	1 (2.4%)	42 (100%)	3,81
Rata-rata Lingkungan Kerja Fisik								3,82

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item lingkungan kerja fisik dapat diuraikan sebagai berikut 1) Pegawai merasa cahaya listrik yang ada di ruangan sangat membantu penglihatan anda, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 78,6%, ragu-ragu sebesar 11,9% serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 9,5%. 2) Pegawai merasa nyaman dengan sirkulasi udara sehingga tidak perlu menambahkan jendela/ lubang angin di ruangan tempat bekerja, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 80,7%, ragu-ragu sebesar 7,1% serta tidak setuju sebesar 11,9%. 3) Pegawai merasa tidak terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat kerja, pada

umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 78,6%, ragu-ragu sebesar 9.5% serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 11,9%.

4) Suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja pegawai, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 71,5%, ragu-ragu sebesar 21.4% serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 7,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kompetensi pegawai umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,82.

#### 4. Kinerja (Y)

Deskripsi kinerja didasarkan pada 5 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7  
Deskripsi Responden Terhadap Kinerja

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Kinerja (Y)	Y_1	3 (7.1%)	31 (73.8%)	8 (19.0%)	0	0	42 (100%)	3,85
	Y_2	3 (7.1%)	31 (73.8%)	8 (19.0%)	0	0	42 (100%)	3,89
	Y_3	13 (31.0%)	20 (47.6%)	3 (7.1%)	6 (14.3%)	0	42 (100%)	3,93
	Y_4	11 (26.2%)	15 (35.7%)	14 (33.3%)	2 (4.8%)	0	42 (100%)	3,78
	Y_5	4 (9.5%)	28 (66.7%)	8 (19.0%)	2 (4.8%)	0	42 (100%)	3,74
Rata-rata Kinerja								3,84

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item lingkungan kerja fisik dapat diuraikan sebagai berikut

- 1) Pegawai menyusun rencana kinerja dan capaian kinerja yang telah dilaksanakan setiap tahun anggaran sekretariat DPRD Kab. Pinrang, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 80,9%, dan ragu-ragu sebesar 19.0%
- 2) Pegawai menganggap tugas yang dikerjakan merupakan tanggung jawab dan memikirkan hasil yang harus dicapai, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 80,9%, dan ragu-ragu sebesar 19.0%.
- 3) Pegawai mengerjakan tugas dari atasan sesuai batas waktu yang ditentukan, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 78,6%, ragu-ragu sebesar 7.1% serta tidak setuju sebesar 14,3%.
- 4) Pegawai berangkat dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan kantor, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 61,9%, ragu-ragu sebesar 33.3% serta tidak setuju sebesar 4,8%.
- 5) Dalam situasi tertentu pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, pada umumnya responden mengemukakan sangat setuju dan setuju sebesar 76,2%, ragu-ragu sebesar 19.0% serta tidak setuju sebesar 4,8%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja pegawai umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,84.

#### **5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

##### **1) Hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata



menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.8

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.888	0.000	Valid
	X1_2	0.879	0.000	Valid
	X1_3	0.915	0.000	Valid
	X1_4	0.910	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>2</sub>)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>2</sub>)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.845	0.000	Valid
	X2_2	0.865	0.000	Valid
	X2_3	0.774	0.000	Valid
	X2_4	0.869	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>3</sub>)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata

menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>3</sub>)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.945	0.000	Valid
	X3_2	0.914	0.000	Valid
	X3_3	0.945	0.000	Valid
	X3_4	0.878	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.820	0.000	Valid
	Y_2	0.820	0.000	Valid
	Y_3	0.943	0.000	Valid
	Y_4	0.837	0.000	Valid
	Y_5	0.842	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

## b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12

### Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0.919	Realibel
2	Kompetensi Pegawai ( $X_2$ )	0.855	Realibel
3	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )	0.937	Realibel
3	Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0.888	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

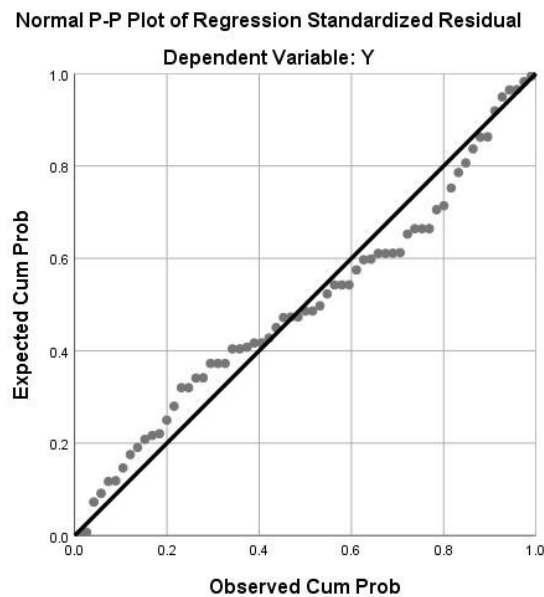
Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfha crombachtnya melebihi dari 0,60.

## c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat

grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2  
**Uji Normalitas Data**



Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

#### **d. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya

multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dilihat pada Tabel 5.13 berikut.

**Tabel 5.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Data**

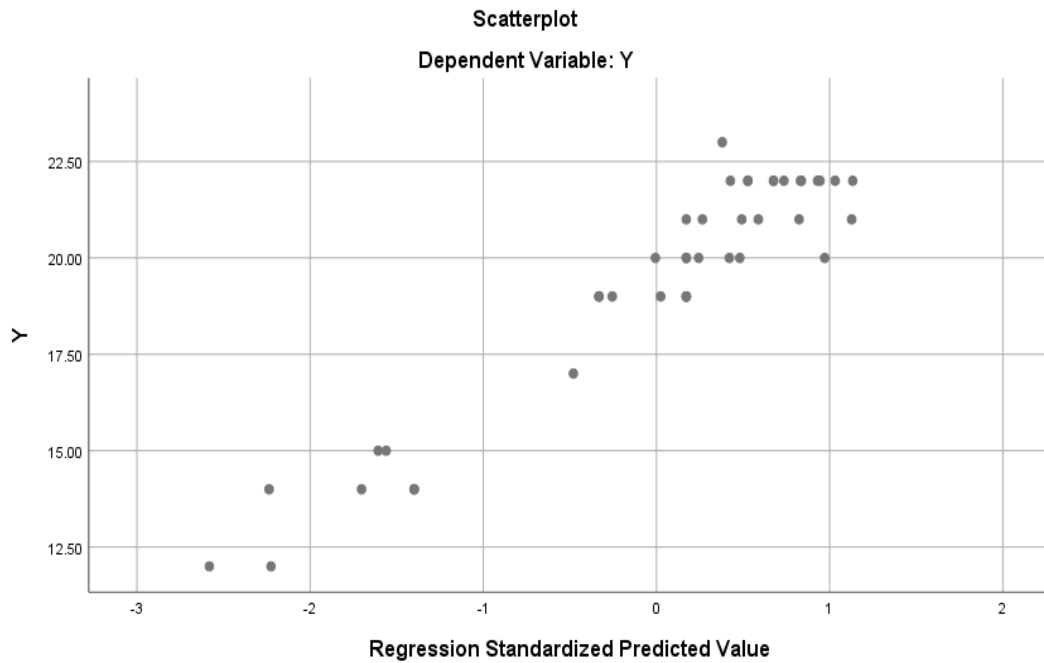
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0.242	4.127
	X2	0.243	4.116
	X3	0,172	5.823

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai *Tolerance* dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 5.13 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10..

**e. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah ini.

Gambar 3.  
Hasil Uji Glejser



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

### 5.1.5 Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14

## Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	3.326	3.584	0.001
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ),	0.312	3.133	0.003
Kompetensi Pegawai (X <sub>2</sub> )	0.432	3.872	0.000
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0.296	2.749	0.009

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 3,326 + 0,312 X_1 + 0,432 X_2 + 0,296 X_3$$

## 2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen.

### a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.15 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5.15  
Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	349.511	3	116.504	129.706	0,000
Residual	34.132	38	0.898		
Total	383.643	41			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.15, didapatkan nilai F statistik sebesar 129.706 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

#### **b. Uji t (Uji Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara (disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:



Tabel 5.16  
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	3.326	3.584	0.001
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ),	0.312	3.133	0.003
Kompetensi Pegawai (X <sub>2</sub> )	0.432	3.872	0.000
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0.296	2.749	0.009

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.16 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Disiplin kerja* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *disiplin kerja* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang
- 2) Pengaruh *kompetensi pegawai* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi pegawai* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang
- 3) Pengaruh *lingkungan kerja fisik* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *lingkungan kerja fisik* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang

### 3. Uji Beta dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.17  
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.001
X <sub>1</sub>	0,308	0.003
X <sub>2</sub>	0,380	0.000
X <sub>3</sub>	0,321	0.009

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kompetensi pegawai (X<sub>2</sub>).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai

*adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted (R<sup>2</sup>)* pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut:

Tabel 5.18  
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (*R<sup>2</sup>*)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954	.911	.904	0.94774

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*R<sup>2</sup>*) pada sebesar 0,911, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh disiplin kerja (*X<sub>1</sub>*), kompetensi pegawai (*X<sub>2</sub>*) dan lingkungan kerja fisik (*X<sub>3</sub>*) terhadap kinerja pegawai (*Y*) sebesar 0,911 atau 91.1% variansi kinerja pegawai (*Y*) dipengaruhi oleh disiplin kerja (*X<sub>1</sub>*), kompetensi pegawai (*X<sub>2</sub>*) dan lingkungan kerja fisik (*X<sub>3</sub>*). Sedangkan sisanya 8,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang dalam kategori sangat tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan sangat baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ), kompetensi pegawai ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma Wardani Anindita (2016), Posuma, Chiristilia (2013), Runtuuwu, Hisikia, dkk (2015), dan Suci, Masasti (2015)

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

### ***1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma Wardani Anindita (2016), Runtuuwu, Hisikia, dkk (2015), dan Suci, Masasti (2015) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal sama dikemukakan oleh Sutrisno (2011:88) bahwa keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan

dan keteledoran yang di sebabkan karna kuranga perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang di sebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang di sebabkan oleh salah satu pengertian dan salah penafsiran.

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

Kedisiplinan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dan tidak boleh dibiarkan begitu saja. Sebab, terdapat berbagai alasan positif mengapa kedisiplinan kerja perlu dijaga.

- a. Mengurangi masalah akibat perilaku tidak disiplin. Hasil dan tujuan utama dari menerapkan kedisiplinan di tempat kerja adalah membatasi dan mengurangi masalah akibat perilaku tidakdisiplin.
- b. Menjaga standar kantor/instansi. Ketika diterapkan secara konsisten dan adil, sistem disiplin kerja akan memperkuat aturan yang telah ditetapkan di kantor dan mampu meningkatkan moral kantor dan menjaga standar kantor. Pegawai juga akan cenderung lebih menghormati aturan di tempat kerja dan mengurangi kemungkinan pelanggaran dan sanksi kedisiplinan terjadi.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan Disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut Disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui Disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan Disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

## ***2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,432 koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan Posuma, Chiristilia (2013), Runtunuwu, Hisikia, dkk (2015), dan Suci, Masasti (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan. Agar mencapai kinerja yang optimal hendaknya pengaruh dari faktor-faktor kompetensi diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

Dengan demikian kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alur sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan perilaku-perilaku cakap, yang kemudian memprakirakan kinerja. Aplikasi kompetensi dalam kinerja dapat dilakukan pada berbagai kegiatan dalam organisasi, seperti manajemen kinerja, proses kerja dan perencanaan karir pegawai.

### ***3. Pengaruh lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,296, koefisien ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Runtunuwu, Hisikia, dkk (2015), dan Suci, Masasti (2015) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang



pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan Etos Kerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

#### **4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel kompetensi pegawai ( $X_2$ ).

Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan. Agar mencapai kinerja yang optimal hendaknya pengaruh dari faktor-faktor kompetensi diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

Dengan demikian kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Kompetensi

dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alur sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan perilaku-perilaku cakap, yang kemudian memprakirakan kinerja. Aplikasi kompetensi dalam kinerja dapat dilakukan pada berbagai kegiatan dalam organisasi, seperti manajemen kinerja, proses kerja dan perencanaan karir pegawai.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin seseorang akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik akan semakin meningkatkan kinerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang 91,1%

## **6.2 Saran**

1. Perlu penerapan disiplin kerja yang ketat kepada semua pegawai termasuk absensi pagi, siang dan sore, penyelesaian pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan
2. Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang hendaknya meningkatkan kinerjanya yakni pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu maupun target yang diharapkan oleh pemimpin dengan cara membuat daftar pekerjaan yang sudah dikerjakan dan yang belum terlaksanasehingga pegawai mempunyai target waktu penyelesaian tugas dan pimpinan mudah untuk memantau pekerjaan yang sudah dan yang belum dikerjakan.
3. Berkaitan dengan kompetensi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang pimpinan hendaknya memberikan motivasi kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi pegawai dengan cara mendelegasikan pegawai secara bergantian untuk mengikuti diklat.
4. Berkaitan dengan lingkungan kerja fisik di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang perlu melakukan pengecatan ulang ruangan atau cat dinding yang sudah memudar dengan cat warna asli yaitu warna putih sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan senang di dalam ruang kerja, serta lebih semangat dalam bekerja karena cat warna dinding dapat meningkatkan pengaruh positif pegawai dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. (2013). Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi. Bandung: Aksara.
- Astrid S, Susanto. (1974). Komunikasi dalam Teori dan Praktek. Jakarta: Bina Aksara
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. (2009). Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty Handoko, T Hani. (1998). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Kabupaten Purbalingga. Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 76 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Purbalingga.
- Kusumawardani, Anandita. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawire Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. (2001). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2007). Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta: Aneka Cipta.
- Posuma, Christilia O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Jurnal EMBA, Volume 1 No.4. Hal. 646-656. Manado: Universitas Sam Ratulangi Pusat Bahasa Depdiknas. (2002). Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga). Jakarta: Balai Pustaka 118
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015). Perilaku Organisasi. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.

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

# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Sekretariat DPRD

Kabupaten Pinrang

di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PINRANG”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

**ALIMUDDIN**  
**2017.MM.2.0953**



A. Identitas Responden

1. Nama :  
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita  
 3. Usia :  
 4. Pendidikan Terakhir : SLTP / SLTA / D3 / S1 / S2  
 5. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 RR = Ragu-Ragu  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )						
1.	Pimpinan memberikan contoh yang baik berdisiplin baik, jujur, ahli serta sesuai kata dengan perbuatan.					
2.	Gaji dan kesejahteraan yang rendah tidak mempengaruhi kedisiplinan pegawai.					
3.	Berat/ringannya saksi hukuman yang diharapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					
4.	Pimpinan sudah menerapkan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin.					
Kompetensi Pegawai (X <sub>2</sub> )						
1.	Pegawai melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi.					
2.	Pegawai selalu memahami tata cara melakukan tugas yang diberikan pimpinan.					
3.	Pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
4.	Pegawai selalu memberikan senyum, sapa, salam, sopan dan santun ketika di lingkungan kantor.					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
5.	Pegawai dapat beraktifitas dan berkreativitas dapat disertai minat dari dalam diri pribadi.					
Lingkungan kerja Fisik (X <sub>3</sub> )						
1.	Pegawai merasa cahaya listrik yang ada di ruangan sangat membantu penglihatan anda.					
2.	Pegawai merasa nyaman dengan sirkulasi udara sehingga tidak perlu menambahkan jendela/ lubang angin di ruangan tempat bekerja.					
3.	Pegawai merasa tidak terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat kerja.					
4.	Suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja pegawai.					
Kinerja Pegawai (Y)						
1.	Pegawai menyusun rencana kinerja dan capaian kinerja yang telah dilaksanakan setiap tahun anggaran sekretariat DPRD Kab. Pinrang					
2.	Pegawai menganggap tugas yang dikerjakan merupakan tanggung jawab dan memikirkan hasil yang harus dicapai.					
3.	Pegawai mengerjakan tugas dari atasan sesuai batas waktu yang ditentukan.					
4.	Pegawai berangkat dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan kantor.					
5.	Dalam situasi tertentu pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya.					

**“ TERIMA KASIH ”**

## Frequency Table

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	42.9	42.9	42.9
	Perempuan	24	57.1	57.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28.00	2	4.8	4.8	4.8
	29.00	2	4.8	4.8	9.5
	30.00	1	2.4	2.4	11.9
	31.00	1	2.4	2.4	14.3
	32.00	2	4.8	4.8	19.0
	33.00	2	4.8	4.8	23.8
	34.00	4	9.5	9.5	33.3
	35.00	1	2.4	2.4	35.7
	38.00	1	2.4	2.4	38.1
	39.00	4	9.5	9.5	47.6
	40.00	4	9.5	9.5	57.1
	41.00	2	4.8	4.8	61.9
	42.00	1	2.4	2.4	64.3
	43.00	1	2.4	2.4	66.7
	44.00	1	2.4	2.4	69.0
	45.00	2	4.8	4.8	73.8
	46.00	1	2.4	2.4	76.2
	47.00	1	2.4	2.4	78.6
	48.00	1	2.4	2.4	81.0
	49.00	2	4.8	4.8	85.7
	50.00	1	2.4	2.4	88.1
	51.00	2	4.8	4.8	92.9
	52.00	1	2.4	2.4	95.2
	53.00	1	2.4	2.4	97.6
55.00	1	2.4	2.4	100.0	
Total		42	100.0	100.0	

### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3.00	3	7.1	7.1	7.1	
	4.00	3	7.1	7.1	14.3	
	5.00	3	7.1	7.1	21.4	
	8.00	1	2.4	2.4	23.8	
	10.00	5	11.9	11.9	35.7	
	11.00	2	4.8	4.8	40.5	
	16.00	8	19.0	19.0	59.5	
	17.00	5	11.9	11.9	71.4	
	18.00	3	7.1	7.1	78.6	
	19.00	3	7.1	7.1	85.7	
	20.00	1	2.4	2.4	88.1	
	23.00	1	2.4	2.4	90.5	
	24.00	3	7.1	7.1	97.6	
	25.00	1	2.4	2.4	100.0	
	Total		42	100.0	100.0	

### Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Magister	8	19.0	19.0	19.0
	Sarjana	25	59.5	59.5	78.6
	SMA	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

### Frequencies Frequency Table

#### X1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	9	21.4	21.4	23.8
	4.00	21	50.0	50.0	73.8
	5.00	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

#### X1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	2.00	2	4.8	4.8	7.1
	3.00	7	16.7	16.7	23.8
	4.00	25	59.5	59.5	83.3
	5.00	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

#### X1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.9	11.9	11.9
	3.00	5	11.9	11.9	23.8
	4.00	24	57.1	57.1	81.0
	5.00	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

#### X1\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.1	7.1	7.1
	3.00	10	23.8	23.8	31.0
	4.00	23	54.8	54.8	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	10	23.8	23.8	28.6
	4.00	24	57.1	57.1	85.7
	5.00	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.5	9.5	9.5
	3.00	7	16.7	16.7	26.2
	4.00	16	38.1	38.1	64.3
	5.00	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	33.3	33.3	33.3
	4.00	19	45.2	45.2	78.6
	5.00	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X2\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	7	16.7	16.7	21.4
	4.00	24	57.1	57.1	78.6
	5.00	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X3\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	2.00	3	7.1	7.1	9.5
	3.00	5	11.9	11.9	21.4
	4.00	20	47.6	47.6	69.0
	5.00	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**X3\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.9	11.9	11.9
	3.00	3	7.1	7.1	19.0
	4.00	31	73.8	73.8	92.9
	5.00	3	7.1	7.1	100.0

Total	42	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

### X3\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	2.00	4	9.5	9.5	11.9
	3.00	4	9.5	9.5	21.4
	4.00	21	50.0	50.0	71.4
	5.00	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

### X3\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	2.00	2	4.8	4.8	7.1
	3.00	9	21.4	21.4	28.6
	4.00	23	54.8	54.8	83.3
	5.00	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

### Y\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	19.0	19.0	19.0
	4.00	31	73.8	73.8	92.9
	5.00	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

### Y\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	19.0	19.0	19.0
	4.00	31	73.8	73.8	92.9
	5.00	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

### Y\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	14.3	14.3	14.3
	3.00	3	7.1	7.1	21.4
	4.00	20	47.6	47.6	69.0
	5.00	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

### Y\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	14	33.3	33.3	38.1
	4.00	15	35.7	35.7	73.8
	5.00	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

### Y\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	4.8	4.8
	3.00	8	19.0	19.0	23.8
	4.00	28	66.7	66.7	90.5
	5.00	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

## Correlations

### Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.675**	.752**	.762**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X1_2	Pearson Correlation	.675**	1	.741**	.735**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X1_3	Pearson Correlation	.752**	.741**	1	.782**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X1_4	Pearson Correlation	.762**	.735**	.782**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42
X1	Pearson Correlation	.888**	.879**	.915**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Correlations				
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.719**	.448**	.674**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X2_2	Pearson Correlation	.719**	1	.514**	.597**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X2_3	Pearson Correlation	.448**	.514**	1	.681**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X2_4	Pearson Correlation	.674**	.597**	.681**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.845**	.865**	.774**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Correlations				
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.816**	.876**	.770**	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X3_2	Pearson Correlation	.816**	1	.847**	.733**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X3_3	Pearson Correlation	.876**	.847**	1	.740**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X3_4	Pearson Correlation	.770**	.733**	.740**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42
X3	Pearson Correlation	.945**	.914**	.945**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.712**	.675**	.504**	.797**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y_2	Pearson Correlation	.712**	1	.774**	.504**	.653**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y_3	Pearson Correlation	.675**	.774**	1	.804**	.686**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y_4	Pearson Correlation	.504**	.504**	.804**	1	.564**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y_5	Pearson Correlation	.797**	.653**	.686**	.564**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y	Pearson Correlation	.820**	.820**	.943**	.837**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	3.9762	.84068	42

X1_2	3.8333	.85302	42
X1_3	3.8333	.88115	42
X1_4	3.7619	.79048	42

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	11.4286	5.324	.798	.900
X1_2	11.5714	5.324	.781	.906
X1_3	11.5714	5.031	.839	.886
X1_4	11.6429	5.406	.842	.887

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.4048	9.125	3.02074	4

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	3.8095	.74041	42
X2_2	4.0000	.96272	42
X2_3	3.8810	.73923	42
X2_4	3.9524	.76357	42

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	11.8333	4.435	.730	.805
X2_2	11.6429	3.699	.711	.820
X2_3	11.7619	4.722	.620	.846
X2_4	11.6905	4.268	.764	.789

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.6429	7.260	2.69436	4

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	4

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3_1	3.9762	.97501	42
X3_2	3.7619	.75900	42
X3_3	3.9286	.99738	42
X3_4	3.7857	.87054	42

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	11.4762	5.865	.893	.904
X3_2	11.6905	6.999	.861	.921
X3_3	11.5238	5.768	.892	.906
X3_4	11.6667	6.715	.789	.937

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.4524	11.034	3.32179	4

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_1	3.8810	.50376	42
Y_2	3.8810	.50376	42
Y_3	3.9524	.98655	42
Y_4	3.8333	.88115	42
Y_5	3.8095	.67130	42

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	15.4762	7.085	.753	.871
Y_2	15.4762	7.085	.753	.871

Y_3	15.4048	4.637	.882	.835
Y_4	15.5238	5.621	.708	.875
Y_5	15.5476	6.351	.755	.859

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.3571	9.357	3.05894	5

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	19.3571	3.05894	42
X1	15.4048	3.02074	42
X2	15.6429	2.69436	42
X3	15.4524	3.32179	42

### Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.889	.904	.915
	X1	.889	1.000	.800	.864
	X2	.904	.800	1.000	.863
	X3	.915	.864	.863	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	42	42	42	42
	X1	42	42	42	42
	X2	42	42	42	42
	X3	42	42	42	42

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.954 <sup>a</sup>	.911	.904	.94774	.911	129.706	3

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	df2	Change Statistics	
		Sig. F Change	
1	38	.000	1.934

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.511	3	116.504	129.706	.000 <sup>b</sup>
	Residual	34.132	38	.898		
	Total	383.643	41			

- a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.236	.903		3.584	.001	
	X1	.312	.100	.308	3.133	.003	.889
	X2	.432	.111	.380	3.872	.000	.904
	X3	.296	.108	.321	2.749	.009	.915

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Partial	Correlations		Tolerance	VIF
			Part			
1	(Constant)					
	X1		.453	.152	.242	4.127
	X2		.532	.187	.243	4.116
	X3		.407	.133	.172	5.823

- a. Dependent Variable: Y

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.964	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.025	12.503	.73	.03	.00	.06
	3	.006	24.843	.02	.79	.39	.06
	4	.004	30.711	.25	.18	.61	.88

- a. Dependent Variable: Y

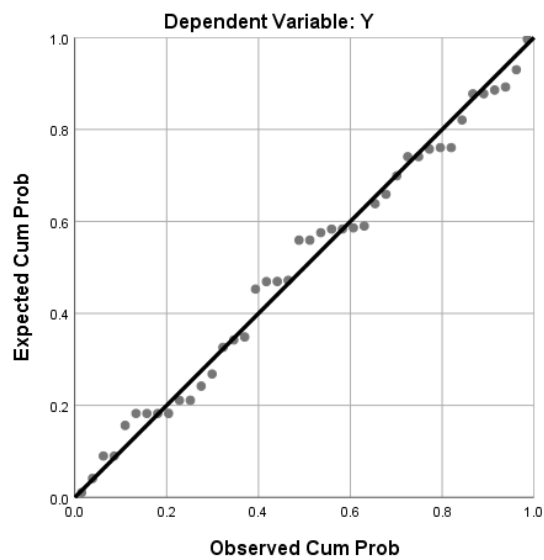
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.8193	22.6637	19.3571	2.91970	42
Residual	-2.19239	2.53391	.00000	.91241	42
Std. Predicted Value	-2.582	1.133	.000	1.000	42
Std. Residual	-2.313	2.674	.000	.963	42

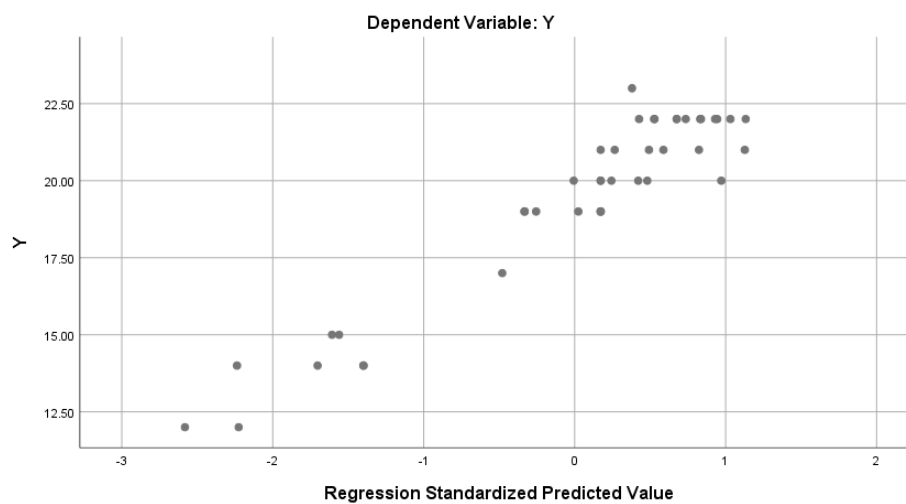
a. Dependent Variable: Y

## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Standardized  
Residual

N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96271972
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.064
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.