

**ANALISIS PENGARUH KOMPÉTENSI, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
**(Studi pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Kebumen)**

Aji Nur Sani

Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM)
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
 Email : ajinursani23@yahoo.co.id / Telp. 083863632373

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen yang berjumlah 31 orang pegawai. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian yaitu kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) adalah 0,534 atau 53,4% pengaruh variabel kompetensi, variabel disiplin kerja, dan variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen.

Kata kunci : kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau instansi harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai. Menurut Torang (2013: 74) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika kinerja baik maka tujuan dari organisasi akan mudah tercapai. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Semakin



STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

Jl.Ronggowarsito no.18 Pejagoan

Telp. 0287-384011

banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat diwujudkan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kebumen adalah salah satu instansi yang dibentuk dalam upaya deregulasi dan debirokratisasi perizinan penanaman modal. DPMPTSP berfungsi untuk melayani masyarakat dalam bidang modal dan berbagai perizinan seperti: izin mendirikan bangunan, izin perdagangan, izin usaha rumah tangga dll. Oleh sebab itu, pegawai DPMPTSP diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja dalam pekerjaanya. Sebagai acuan untuk mengetahui kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, peneliti menggunakan arsip data berkas izin yang telah masuk dalam 3 tahun terakhir, yaitu sebagai berikut :

1. Izin Mendirikan Bangunan (IMB)

Tahun 2015 dengan target 400 dan realisasi 652, tahun 2016 dengan target 450 dan realisasi 582 dan tahun 2017 dengan target 450 dan realisasi 268.

2. Izin Industri Rumah Tangga Makanan Minuman (PIRT)

Tahun 2015 dengan target 100 dan realisasi 129, tahun 2016 dengan target 150 dan realisasi 223 dan tahun 2017 dengan target 800 dan realisasi 702.

3. Izin Usaha Perdagangan (SIUP)

Tahun 2015 dengan target 600 dan realisasi 1000, tahun 2016 dengan target 700 dan realisasi 627 dan tahun 2017 dengan target 800 dan realisasi 702.

4. Tanda Daftar Perusahaan

Tahun 2015 dengan target 500 dan realisasi 916, tahun 2016 dengan target 650 dan realisasi 633 dan tahun 2017 dengan target 750 dan realisasi 573.

Sebagai data untuk memperkuat asumsi mengenai kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, maka disajikan data berkas izin masuk tahun 2017 untuk setiap bulan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Berkas Izin Masuk Tahun 2017

| Bulan | Jumlah pemohon | Terproses (SK) | Izin Belum Jadi | Total izin terproses |
|-----------|----------------|----------------|-----------------|----------------------|
| Januari | 373 | 221 | - | 162 |
| Februari | 280 | 214 | 228 | 425 |
| Maret | 353 | - | 224 | 733 |
| April | 323 | 236 | 311 | 969 |
| Mei | 343 | 337 | 317 | 1306 |
| Juni | 157 | 235 | 239 | 1541 |
| Juli | 198 | 304 | 133 | 1845 |
| Agustus | 238 | 231 | 140 | 2076 |
| September | 236 | 223 | 153 | 2299 |
| Oktober | 267 | 251 | 169 | 2550 |



| | | | | |
|----------|-----|-----|-----|------|
| November | 231 | 236 | 164 | 2786 |
| Desember | 171 | 202 | 133 | 2988 |

Aturan yang ada dalam sebuah organisasi biasanya tercermin dalam suatu tindakan disiplin, salah satu cara untuk melihat tingkat disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari data absensi pegawai. Sebab masalah absensi merupakan hal yang paling penting harus diperhatikan oleh setiap pegawai karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja pegawai. Berikut adalah data absensi pegawai :

Tabel 2
Daftar hadir pegawai tahun 2017

| Bulan | Pegawai | Hari Efektif | Jumlah | Ketidakhadiran | Presentase |
|-----------|---------|--------------|--------|----------------|------------|
| Januari | 31 | 21 | 672 | 3 | 0,44% |
| Februari | 31 | 19 | 608 | 2 | 0,32% |
| Maret | 31 | 22 | 704 | 3 | 0,42% |
| April | 31 | 18 | 576 | 7 | 1,21% |
| Mei | 31 | 20 | 640 | 4 | 0,62% |
| Juni | 31 | 15 | 480 | - | 0% |
| Juli | 31 | 21 | 651 | 2 | 0,30% |
| Agustus | 31 | 22 | 682 | 3 | 0,43% |
| September | 31 | 19 | 589 | 1 | 0,16% |
| Oktober | 31 | 22 | 682 | 5 | 0,73% |
| November | 31 | 22 | 682 | 8 | 1,17% |

Terjadi peningkatan disiplin kerja pegawai lebih ditingkatkan lagi tingkat kedisiplinannya , dengan rencana mengadakan usulan diklat untuk tahun 2018 bagi masing masing pegawai, seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3
Diklat pegawai

| NO. | NAMA | JENIS DIKLAT |
|-----|--------------------------------------|--|
| 1. | Drs. H. Hery Setyanto | - |
| 2. | Drs. Edy Purwoko, M.Si | Diklat PTSP Tingkat Lanjutan |
| 3. | Afudin, SKM, M.Kes | Diklat Distrik Food Inspector (Pengawasan Pangan Daerah) |
| 4. | H. Mugiyanto, SE, M.Si | Diklat Kompetensi BKPM |
| 5. | Hj. Lies Dewi Kusumaningrum, SH, M.M | Diklat Teknis Peningkatan Kinerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu |
| 6. | Endah Dwi Yatiningsih, S.Pt, M.M | Diklat PTSP Tingkat Lanjutan |
| 7. | H. Singgih Wijanarko, SE | Diklat Pim IV |
| 8. | Karyanto, SH, M.M | - |
| 9. | Wifra Alim, S.Sos | Diklat PTSP Tingkat Lanjutan |
| 10. | Krima Karmila, S.Sos, M.Eng | Diklat Teknis Peningkatan Kinerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu |



| | | |
|-----|----------------------------|--|
| 11. | Sri Wulandari, S.Sos | 1. Diklat Teknis Pengelolaan Aset Daerah 2. Diklat Teknis Menejemen Kearsipan |
| 12. | Erni Rahayu, SKM | 1. Diklat Pim IV 2. Diklat Teknis Pengelolaan Perizinan Bangunan |
| 13. | Pujiono, SE | Diklat Teknis Peningkatan Kinerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu |
| 14. | Imam Gunardi, A.Md | Diklat Teknis Peningkatan Kinerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu |
| 15. | Sri Rahayu Retnowati, S.Ag | 1. Diklat Teknis Administrasi Kepegawaian 2. Diklat Teknis Menejemen Kepaegawaian 3. Diklat Teknis Analisis Jabatan Tk. Dasar |
| 16. | Puji Rahayu, SE | 1. Diklat Pim IV 2. Diklat Teknis Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender 3. Diklat Teknis Review Laporan Keuangan 4. Diklat Teknis SAKIP 5. Diklat Teknis Sistem PKD 6. Diklat Teknis Peningkatan Kinerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu |
| 17. | Sri Yanti | - |
| 18. | Suparjo | Diklat Teknis Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) |
| 19. | Sumardi | 1. Diklat Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah 2. Diklat Teknis Laporan Keuangan 3. Diklat Teknis Perbendaraan |
| 20. | Moh. Saefudin | Diklat Distrik Food Inspector (Pengawasan Pangan Daerah) |
| 21. | Susanto | - |
| 22. | Nurhayatun, S.ST, M.M | Standar Pelayanan Publik |
| 23. | Nur Rahmanti, S.Kom | 1. Diklat Teknis Komputer (Diklat Jabfung) 2. Diklat Teknis Peningkatan Kompetensi Pengelolaan Perkantoran Berbasis TI |
| 24. | Siti Khotimah, SE | 1. Diklat Teknis Akuntansi Berbasis Akrual 2. Diklat Teknis Akuntansi Pemerintahan dan Laporan Keuangan Pemda 3. Diklat Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah 4. Diklat Teknis Perpajakan |
| 25. | Hadi Purwanto, S.Kom | 1. Diklat Teknis Komputer (Diklat Jabfung) 2. Diklat Teknis Peningkatan Kompetensi Pengelolaan Perkantoran Berbasis TI |
| 26. | Devita Panji Asmara, A.Md | 1. Diklat Teknis Akuntansi Berbasis Akrual 2. Diklat Teknis Akuntansi Pemerintahan dan Laporan Keuangan Pemda 3. Diklat Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah 4. Diklat Teknis Perpajakan |
| 27. | Suharno | 1. Diklat Teknis Pengelolaan Aset Daerah |



| | | |
|-----|----------------|--|
| | | 2. Diklat Teknis Menejemen Kearsipan |
| 28. | Nuriyadin | - |
| 29 | Kasdi | - |
| 30. | Sigit Sumantri | Diklat Teknis Peningkatan Kinerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu |
| 31. | Nur Hidayah | 1. Diklat Teknis Peningkatan Kompetensi Pengelolaan Perkantoran Berbasis TI 2. Diklat Teknis Peningkatan Kinerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu |

Lingkungan kerja fisik DPMPSTP Kabupaten kebumen mengalami meningkat, karena banyak pengadaan barang tahun 2017 sebagai penunjang pekerjaan pegawainya. Pengadaan barang berupa peralatan dan perlengkapan kantor tahun 2017 seperti : meja dan kursi eselon IV sebanyak 8 pasang; kursi rapat sebanyak 10 item; komputer PC, laptop dan printer sebanyak 5 item ; almari dokumen sebanyak 4 item dan lain-lain. Beberapa pegawai yang memberi keluhan bahwa kurangnya fasilitas kantor guna untuk memaksimalkan kinerjanya. Sirkulasi udara dan penerangan yang memadai sudah sangat baik dan membuat pegawainya merasa nyaman dalam pekerjaannya. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan akan rendah (Schultz & Sidney dalam Mangkunegara, 2005: 105).

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen terletak satu kompleks wilayah dengan kantor pemerintahan lain. Oleh karena itu, dekat dengan fasilitas eksternal seperti, tempat ibadah, dan tempat untuk istirahat. Selain itu, faktor lingkungan kerja fisik lain seperti pencahayaan, warna, tata ruang, dan pertukaran udara di DPMPSTP terbilang baik dan memberikan dampak positif bagi pekerjaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen.

B. KERANGKA TEORITIS

1. Kinerja Pegawai

Menurut Torang (2013: 74) mengemukakan kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, waktu, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2011: 94) menjelaskan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,



pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mahmudi (2005: 103) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Priansa (2014: 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan indikator : (1) Kuantitas Pekerjaan, (2) Kualitas Pekerjaan, (3) Ketepatan Waktu, (4) Kemandirian, (5) Inisiatif, dan (6) Kerja Sama.

2. Kompetensi

Menurut Wibowo (2007: 324) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Moheriono (2012: 5) mengemukakan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28) mengemukakan bahwa terdapat tiga unsur utama dalam kompetensi, yaitu : (1) Pengetahuan / *knowledge*, (2) Keterampilan / *Skills*, dan (3) Sikap / *Attitude*.

3. Disiplin Kerja

Menurut Wirawan (2009: 138) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Rivai (2005: 444) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2005: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen, yaitu : (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) Bekerja Etis.

4. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Gie (2007: 212) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara dan suara. Lebih lanjut lagi lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Sedangkan Nitisemito (2002: 183) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamana, kebersihan, dan musik. Menurut Siagian (2001: 57), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut : (1) Bangunan tempat kerja, (2) Ruang kerja yang longgar, (3) Peralatan yang memadai, (4) Ventilasi udara yang cukup, (5) Tersedianya tempat untuk istirahat, dan (6) Tersedianya tempat ibadah.

5. Hipotesis Penelitian



Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Kompetensi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menguji secara empirik pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen. Populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 31 orang pegawai. Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Metode penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, observasi dan studi pustaka. Definisi Operasional Variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Definisi operasional variabel

| No | Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|----|---|--|------------------|
| 1 | Kompetensi (X1) (Hutapea dan Thoha, 2008) | <ul style="list-style-type: none"> ➢ Pengetahuan (<i>knowledge</i>) ➢ Keterampilan (<i>skills</i>) ➢ Sikap (<i>Attitude</i>) | <i>Likert</i> |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) (Rivai, 2005) | <ul style="list-style-type: none"> ➢ Kehadiran ➢ Ketaatan pada peraturan ➢ Ketaatan pada standar kerja ➢ Tingkat kewaspadaan tinggi ➢ Bekerja etis | <i>Likert</i> |
| 3 | Lingkungan Kerja Fisik (X3) (Siagian, 2001) | <ul style="list-style-type: none"> ➢ Bangunan tempat kerja ➢ Ruang kerja yang longgar ➢ Peralatan yang memadai ➢ Ventilasi udara yang cukup ➢ Tersedianya tempat istirahat ➢ Tersedianya tempat ibadah | <i>Likert</i> |
| 4 | Kinerja (Y) (Priansa, 2014) | <ul style="list-style-type: none"> ➢ Kuantitas Pekerjaan ➢ Kualitas Pekerjaan ➢ Ketepatan Waktu ➢ Kemandirian ➢ Inisiatif ➢ Kerja Sama | <i>Likert</i> |

Analisis statistika penelitian ini adalah uji validitas dengan rumus *pearson correlation* dan uji reliabilitas dengan rumus *alpha cronbach*. Untuk uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, heterokedastisitas, dan Multikolonieritas. Sedangkan uji hipotesis antara lain :



1. Uji t parsial

Uji t pada intinya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2013). Rumus yang digunakan adalah

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Keterangan = t : nilai, bj : koefisien regresi, Sbj : standar eror dari regresi.

2. Uji F simultan

Uji F digunakan digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan : F= Nilai koefisien, R^2 = Koefisien determinan, n= Jumlah sampel, k=Jumlah variabel bebas.

3. Koefisien determinasi(R^2)

Menurut Ghozali (2009:87) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

4. Analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Ghozali, 2013: 96). Untuk menghitung regresi linear berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan: Y=Variabel Kinerja Pegawai, a= Konstanta, b_1 b_2 b_3 =Koefisien regresi masing-masing variabel, X_1 = Variabel Kompetensi, X_2 = Variabel Disiplin Kerja, X_3 = Variabel Lingkungan Kerja Fisik.

D. Hasil dan Pembahasan

Visi Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu mengandung “Cita-cita’ tentang reformasi pelayanan publik yang bersih dan transparan, sebagai upaya menyakinkan masyarakat terhadap perubahan paradigma lama menuju pelayanan yang mudah, tidak berbelit dan terjangkau. Visi Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu yakni “Menuju Kebumen yang Pro Investasi”. Hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :



Tabel 5
Tabel uji validitas dan uji reliabilitas

| Variabel | Butir | Signifikansi | r tabel | Status | Cronbach Alpha | Status |
|-----------------------------------|-------|--------------|---------|--------|----------------|----------|
| Kompetensi (X1) | X1.1 | 0,956 | 0,3440 | Valid | 0,966 | Reliabel |
| | X1.2 | 0,923 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X1.3 | 0,895 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X1.4 | 0,915 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X1.5 | 0,892 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X1.6 | 0,980 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0,855 | 0,3440 | Valid | 0,932 | Reliabel |
| | X2.2 | 0,950 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X2.3 | 0,907 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X2.4 | 0,932 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X2.5 | 0,801 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X2.6 | 0,731 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Fisik (X3) | X3.1 | 0,761 | 0,3440 | Valid | 0,844 | Reliabel |
| | X3.2 | 0,709 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X3.3 | 0,749 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X3.4 | 0,790 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X3.5 | 0,691 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X3.6 | 0,554 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X3.7 | 0,660 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | X3.8 | 0,677 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| Kinerja (Y) | Y.1 | 0,887 | 0,3440 | Valid | 0,888 | Reliabel |
| | Y.2 | 0,790 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | Y.3 | 0,801 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | Y.4 | 0,810 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | Y.5 | 0,621 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |
| | Y.6 | 0,887 | 0,3440 | Valid | | Reliabel |

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa semua variabel sudah valid karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai r tabel dan semua variabel reliabel sebab nilai reliabilitasnya lebih dari 0,6 sehingga reliabel. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah :

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1,245 | 3,663 | | ,340 | ,737 | | |
| 1 X1_Kompetensi | ,111 | ,100 | ,140 | 1,110 | ,277 | ,978 | 1,023 |
| X2_Disiplin_Kerja | ,451 | ,098 | ,586 | 4,584 | ,000 | ,951 | 1,051 |



| | | | | | | | |
|---------------------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| X3_Lingkungan_Kerja_Fisik | ,293 | ,103 | ,363 | 2,836 | ,009 | ,947 | 1,056 |
|---------------------------|------|------|------|-------|------|------|-------|

a. Dependent Variable: Y1_Kinerja

Berdasarkan data diatas dapat dirumuskan persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,245 + 0,111X1 + 0,451X2 + 0,293X3$$

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa :

1. Nilai konstanta atau nilai tetap kompetensi yang tidak dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 1,245
2. Apabila variabel kompetensi, setiap penambahan 1 satuan pada variabel kompetensi (X1) maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,111 satuan.
3. Apabila variabel disiplin kerja, setiap penambahan 1 satuan pada variabel disiplin kerja (X2) maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,451 satuan.
4. Apabila variabel lingkungan kerja fisik, setiap penambahan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X3) maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,293 satuan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF adalah 1.023, 1.051, dan 1.056. Nilai ini menunjukan bahwa output berada di sekitar angka 1 (satu) dan kurang dari 10, berarti tidak terjadi multikolonieritas. Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) mempunyai thitung sebesar $1,110 < t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikan $0,227 > 0,05$ sehingga X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y. Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) mempunyai thitung sebesar $4,584 > t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X3) mempunyai thitung sebesar $2,836 > t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$ sehingga X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Tabel 7
Hasil analisis Uji F simultan

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|---------|-------------|--------|--------|
| 1 | Regression | 115,778 | 3 | 38,593 | 12,458 |
| | Residual | 83,641 | 27 | 3,098 | |
| | Total | 199,419 | 30 | | |

a. Dependent Variable: Y1_Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3_Lingkungan_Kerja_Fisik, X1_Kompetensi,

X2_Disiplin_Kerja

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai F sebesar 12,458 lebih besar dari ftabel sebesar 3,34 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya taraf signifikan



0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen.

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,762 ^a | ,581 | ,534 | 1,76006 |

a. Predictors: (Constant), X3_Lingkungan_Kerja_Fisik, X1_Kompetensi, X2_Disiplin_Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,534% atau 53,4 Sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini mempunyai kemampuan yang bagus dalam menjelaskan variabel dependen.

E. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis yang terkumpul dari kuesioner mengenai kompetensi, disiplin kerja, dan linkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kebumen, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin rendah atau tingginya variabel kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tidak mempengaruhi tingkat kinerjanya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi variabel disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi variabel lingkungan kerja fisik yang dimiliki oleh pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan beberapa saran adalah sebagai berikut :

1. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu harus tetap memperhatikan faktor yang berkaitan dengan kinerja agar dapat meningkatkan kegiatan dan tujuan organisasi berjalan dengan lancar. Lebih mengutamakan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya dan lingkungan kerja fisik guna meningkatnya kinerja pegawai.



2. Kemampuan kompetensi pegawai tidak perlu mendapatkan perhatian lebih guna meningkatkan kinerja yang optimal. Hal ini dikarenakan kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja, akan lebih baik jika dipergunakan untuk hal lain yang perlu untuk dioptimalkan seperti peningkatan pada sektor disiplin kerjanya dan lingkungan kerja fisiknya.
3. Perlunya meningkatkan kerja sama terhadap rekan kerja, terutama menginatkan jika rekan kerja tidak disiplin. Lebih teliti dalam memeriksa peralatan yang akan digunakan untuk bekerja.
4. Perlunya memelihara lingkungan kerja dan lebih baik lagi adanya peningkatan kualitas lingkungan tempat kerja, seperti pengadaan tempat istirahat di sekitar lingkungan kerja dan penataan ruang kerja pegawai agar memiliki ruang gerak yang nyaman.

Daftar Pustaka

- Algifari. 2008. Analisis Regresi edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : UNDIP.
- . 2013. Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang.2007. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta : Liberty.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research Jilid 3. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- . 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Cetakan kedelapan belas. Jakarta : PT. Bumi aksara.
- Hutapea, P. dan Thoha, N. 2008. Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.



- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : Penerbit BPFE-UGM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- . 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2009. Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia. Bogor : Penerbit IPB Press.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. Manajemen SDM (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro). Jakarta : Salemba Empat.
- Moeherino. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi Abu. 2009. Metodologi Penelitian. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Nitisemito A.S. 2002. Manajemen Personalia Edisi Revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- . 2006. Manajemen Personalia (MSDM). Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.
- Peraturan DPMPTSP, http://dpmptsp.jatengprov.go.id/page/peraturan_pemerintah diakses tanggal 17 Desember 2017.
- Priansa, D.J. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta.
- Ridwan. 2012. Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Peneliti Pemula. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzel. 2004. Performance Appraisal : System yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Edisi 1. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada.
- . 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzel dan Sagala Ella Jauvani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.



- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT. Refika Aditama.
- 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods for Business Edisi 1 dan 2. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gunung Agung, dalam: <http://070055495.blogspot.co.id/2011/10/bab-ii-kajian-pustaka-2.html> diakses pada tanggal 26 November 2017
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Vol.9 Nomor 1 Februari 2015: 44-53.
- Siswanto, Bejo. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta : PT Bumi Aksara..
- Siswanto, Sastrohadiwiryo, DR. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soejono. 2000. Sistem dan Prosedur Kerja edisi ke-5. Jakarta : Bumi aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Suprihanto, J. 2000. Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Timpe, DA. 2000. Sari Manajemen Sumber Daya Manusia : Produktivitas. Edisi 5 Alih bahasa : Dimas Samudra. Jakaerta : PT Gramedia.
- Torang, Syamsir. 2013. Organisasi & Manajemen. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Organisasi & Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi. Yogyakarta : Delta Buku.
- Wibowo. 2007. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : Penerbit Gramedia.
- 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.

