



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 38-45

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)
Kabupaten Karawang

Nindy Tri Widyastuti^{1✉}, Ajat Sudrajat²

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2010631020195@student.unsika.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dimana, data diperoleh dari kuesioner yang disebar dengan responden terdiri atas 40 pegawai dinas dengan Teknik simple random sampling. Metode analisis yang digunakan dengan Analisis Regresi Berganda, Analisis Korelasi, Uji T, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R²). Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on the performance of employees of the Investment and One-Stop Services Office of Karawang Regency. This type of research is descriptive quantitative where the data were obtained from questionnaires distributed to respondents consisting of 40 official employees using simple random sampling technique. The analytical method used is Multiple Regression Analysis, Correlation Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test (R²). The results of the analysis show that work discipline and work environment have a positive effect on employee performance.

Keyword : *work discipline, work environment, performance*

PENDAHULUAN

Pada saat ini teknologi atau internet menjadi hal yang sangat penting bagi setiap instansi pemerintahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Oleh karena itu banyak instansi yang hanya memilih Sumber Daya Manusiannya yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari suatu instansi/organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam suatu kegiatan. Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi. (Primananda, 2014). Di zaman modern ini penting untuk meningkatkan sumber daya manusia, sehingga semakin tinggi tingkat teknologi, maka SDM semakin diandalkan, dan tingkat pengangguran akan semakin rendah. Salah satu strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi yakni dengan upaya penyempurnaan sikap dan perilaku SDM yang ada di organisasi tersebut. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. (Primananda, 2014)

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyudin 2006: 2). Dalam penelitian ini, faktor kedisiplinan dan Lingkungan kerja menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja suatu pegawai. Menurut Dharmawan (2010) Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

HIPOTESIS

Hipotesis dikemukakan sebagai berikut :

H1 = Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

H2 = Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

H3 = Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif . penelitian kuantitatif adalah penelitian menggunakan data berupa angka yang menggunakan statistic, menekankan pada hasil objektif , melalui penyebaran kuesioner dan diuji melalui proses validitas dan reabilitas (Sahir, 2022). Data hasil perhitungan disajikan secara dekriptif melalui metode ini dapat memberikan gambaran, pemahaman dan penjabaran secara rinci dari hasil perhitungan data sehingga hasil mudah dipahami dan mempermudah dalam pengambilan keputusan.

Adapun metode pengambilan sample dengan teknik *non probability sampling* yaitu pengambilan data dengan tanpa memperhatikan kaidah-kaidah probabilitas. Sehingga pengambilan data didasarkan pada rentang waktu penelitian. Data diambil melalui kuesioner yang disebar yang didalamnya berisikan pernyataan yang berkenaan dengan variable penelitian. Untuk mengukur sikap responden menggunakan instrument pengukuran dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5. Penelitian ini melibatkan 40 orang pegawai sebagai responden yang merupakan pegawai kantor yang terdiri atas 50% pegawai PNS dan 50% pegawai non PNS.

Uji Validitas

Merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek pengelitan (Sugiono, 2018). Melalui uji ini dapat dilakukan pengukur untuk meninjau apakah data yang telah didapatkan setelah penelitian merupakan data yang valid maupun tidak berdasarkan alat ukur yang digunakan.

Uji Reabilitas

Menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasikan data yang sama (Sugiono,2017). Digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

No.		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin			
1.	Laki-Laki	22	55%
2.	Perempuan	18	45%
Usia			
1.	20 - 30 Tahun	17	42,5%
2.	31 - 40 Tahun	14	35%
3.	41 - 50 Tahun	9	22,5%
Bagian Bidang			
1.	PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu)	22	55%
2.	Sekretariat DPMPTSP	8	20%
3.	Wasdal (Pengawasan dan Pengendalian)	5	12,5%
4.	PM (Penanaman Modal)	5	12,5%

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil uji analisis variable penelitian berdasarkan perhitungan menunjukkan nilai terbesar pada variable X1 yaitu disiplin kerja dengan rata-rata jawaban dengan point 4,75 yaitu disiplin yang ditunjukkan oleh para pegawai ialah dengan menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya dan terjaga dengan baik . dan Indikator yang mendominasi lingkungan kerja X2 pada penelitian ini diinisiasi oleh tempat kerja pegawai bekerja difasilitasi penerangan yg memadai guna menghindari kesalahan yang ditunjukkan oleh point tertinggi ialah 4,78. Dan kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini diinisiasi oleh Indikator kompetensi berupa penguasaan bidang pekerjaan oleh para pegawai dengan point tertinggi 4,73.

Perhitungan regresi linear berganda antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0.845 yang artinya menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara factor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kuat karena $> 0,50$.

Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.699	1.612

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Nilai R Square sebesar 0,715 atau 71,5 % menunjukkan bahwa variable kinerja dapat dijelaskan dengan variable disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 71,5% . Atau variable X1 dan X2 mempengaruhi variable Y sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variable lainyang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.068	2.743		2.213	.033
	Disiplin Kerja	.850	.152	.654	5.598	.000
	Lingkungan Kerja	.207	.094	.256	2.190	.035

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian Hipotesis

Uji T

Model	t	Sig.
Disiplin Kerja	5.598	.000
Lingkungan Kerja	2.190	.035

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ditunjukkan berdasarkan tabel perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0.000 < 0,05$ menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . sehingga sebagaimana hipotesis H1 yang menyatakan dugaan terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan diterima. Dan pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan membuktikan sebagaimana H2 yang menyatakan dugaan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji F

Model	F	Sig.
Regression	46.343	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwasanya pengaruh Disiplin Kerja (X1) , Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar Nilai sig $0.000 < 0.05$ dan F hitung $46.343 > F$ tabel yaitu 3.23 sehingga dapat disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengkajian dan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja , lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bahwasanya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) yaitu variabel disiplin (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar R sebesar 0.845 yang artinya menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara factor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kuat karena $> 0,50$. Nilai R Square sebesar 0,715 atau 71,5 % menunjukkan bahwa variable kinerja dapat dijelaskan dengan variable disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 71,5% . yang artinya secara serentak variable X1 dan X2 berpengaruh terhadap variable Y sebesar 71,5%. sisanya sebesar 28,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0.000 < 0,05$ menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . sehingga H1 yang menyatakan dugaan terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan diterima. Dan pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan membuktikan sebagaimana H2 yang menyatakan dugaan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar Nilai sig $0.000 < 0.05$ dan F hitung $46.343 > F$ tabel yaitu 3.23 sehingga dapat disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astadi Pangarso, P. I. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO PELAYANAN SOSIAL DASAR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 145-160.
- Deris Diwata Prawira, S. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia* , 31-39.
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA*, 1-3.
- Lubis, D. S. (2020). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal ilman : Ilmu Manajemen* , 1-12.
- Mukhsin. (2020). PERANAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI MENERAPKAN SISTEM INFORMASI DESA DALAM PUBLIKASI INFORMASI DESA DI ERA GLOBALISASI . *Teknokom*, 7-15.
- Sani, A. N. (2018). 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). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 1-14.
- Syukron Sazly, D. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 209-217.
- Trianto, E. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN

TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KOTA TANGERANG. *JURNAL RISET MANAJEMEN*
Vol. 9, No. 1, , 48-56.

Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANTARAN PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO) DI KOTA PADANG. *Jurnal Matua, Vol. 4, No. 1, 17-28.*