

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

A.Fitri Sugi Angka¹ Sulawati²

¹²Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Email: fitrysugi7@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Parepare. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan Metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Data Penelitian diolah dengan menggunakan Software SPSS 26.0. Untuk Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Hasil analisis data yang didapatkan peneliti menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Parepare thitung $3.407 > t_{tabel} 2.009$ dengan signifikan ($0.001 < 0.05$). Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Parepare thitung $2.255 > t_{tabel} 2.009$ dengan signifikan ($0.029 < 0.05$). Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Parepare thitung $2.535 > t_{tabel} 2.009$ dengan signifikan ($0.014 < 0.05$).

Kata kunci : Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dikerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana organisasi atau perusahaan harus mampu mengelolah dan mempertahankan pegawainya sehingga mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Parepare harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja, maka organisasi perlu memperhatikan Motivasi, Disiplin serta Lingkungan Kerja pegawai.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan lembaga penyelenggaraan pelayanan perizinan terpadu kota Parepare. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Parepare dituntut dapat memberikan pelayanan perizinan yang cepat, akurat, dengan biaya sesuai ketentuan, secara transparan kepada masyarakat kota Parepare.

Dalam perusahaan atau organisasi memiliki Lingkungan Kerja Yang Berbeda-beda. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan, misalnya kebersihan penerangan dan lain-lain. Lingkungan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu lokasinya dekat dari tempat keramaian sehingga membuat para pegawai kurang fokus dalam berkerja. Sehingga mempengaruhi Kedisiplinan para pegawai.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya adalah disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Terkadang para pegawai kurang disiplin dikarenakan memerhatikan keadaan luar yang terjadi seperti jika ada acara di Alun-alun kota karena letaknya yang berada depan alun-alun yang membuat kinerja karyawan terganggu.

Sehingga para pegawai memerlukan Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerjanya. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Organisasi atau perusahaan memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi adar SDM tersebut dapat memberikan kinerja yang baik untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Materi dan Metode

Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi berbagai macam aktivitas seperti pengadaan, pengembangan, pengompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM supaya dapat dicapai harapan yang beragam baik bagi perseorangan atau individu, perusahaan, maupun juga masyarakat (Flippo dalam Sabrina. 2021:4).

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni serta ilmu dalam pengaturan hubungan berikut peran – peran dari karyawan dengan efisiensi dan efektivitas tinggi agar menolong dalam meraih harapan atau cita-cita perusahaan, karyawan, serta masyarakat luas. (Hasibuan dalam Sabrina,2021:4)

Fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016 : 21-23), Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

d. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak harus mencerminkan kehendak manajemen senior, namun juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan hal itu dapat merusak kinerja, angka laba, dan bahkan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi.

Motivasi kerja

Motivasi merupakan pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (needs), dorongan untuk berbuat atau bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goals). (Kadarisman. 2012:276). Motivasi adalah menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Mangkunegara. 2013:321)

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Kadarisman (2012: 80) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016: 334) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Davis dalam Sinambela (2016:334) mengatakan bahwa disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa tujuan disiplin kerja sebagai berikut :

a. Tujuan Umum

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

b. Tujuan khusus

Tujuan khusus disiplin kerja adalah diharapkan Karyawan menaati segala peraturan yang berlaku, baik yang telah ditetapkan perusahaan maupun kebijakan ketenaga kerjaan. diharapkan memberikan service excellence kepada pihak yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, Pemanfaatan sarana dan prasarana perusahaan sesuai prosedur, dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan diharapkan penerapan disiplin kerja meningkatkan produktivitas tinggi baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018:17) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2015:104) beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang tidak terlalu panas atau tidak terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- c. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitasnya pekerja.
- d. Penggunaan warna merupakan semua yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun bawahan. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain

Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak (2011:7) Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Kusumaningrum sari. 2019:22).

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja Pegawai yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan (Rivai dan Basri, 2012:14).

Metode

Metode pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan metode :

1. Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono. 2019: 206). Dalam hal ini analisis deskriptif menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono. 2019: 146). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono. 2019).
2. Metode Data Kualitatif, yaitu menurut Sugiyono (2019:17) data yang diperoleh daftar pertanyaan (kuesioner) dari responden yang dipilih serta informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini populasi adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Parepare sebanyak 54 orang. menggunakan Teknik sampling jenuh artinya menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono. 2019: 85).

Hasil

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 54 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Parepare.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan *valid*, tetapi apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak

valid. Kriteria pengujiannya dengan taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 arah dan *degree of freedom* (df) = n – 2, 54 – 2 = 52, maka didapat nilai rtabel sebagai berikut:
 a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}(0.268)$, (0.05), maka item pernyataan dikatakan valid.
 b) $r_{hitung} < r_{tabel}(0.268)$, (0.05), maka item pernyataan dikatakan tidak valid

Tabel 1. Hasil Uji validitas Motivasi

Motivasi	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.727	0.268	Valid
Pernyataan 2	0.603	0.268	Valid
Pernyataan 3	0.389	0.268	Valid
Pernyataan 4	0.665	0.268	Valid
Pernyataan 5	0.763	0.268	Valid

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2022

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel 1 memperlihatkan hasil dari data pada uji validitas terhadap variabel Motivasi (X1) yang dilakukan dalam bentuk kuesioner memiliki status valid, karena halini terlihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin

Disiplin	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.908	0.268	Valid
Pernyataan 2	0.729	0.268	Valid
Pernyataan 3	0.852	0.268	Valid
Pernyataan 4	0.524	0.268	Valid
Pernyataan 5	0.788	0.268	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022 SPSS V.26.0, diolah 2022

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel 2 memperlihatkan hasil dari data pada uji validitas terhadap variabel Disiplin (X2) yang dilakukan dalam bentuk kuesioner memiliki status valid, karena halini terlihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.610	0.268	Valid
Pernyataan 2	0.606	0.268	Valid
Pernyataan 3	0.746	0.268	Valid
Pernyataan 4	0.662	0.268	Valid
Pernyataan 5	0.599	0.268	Valid

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2022

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel 11 memperlihatkan hasil dari data pada uji validitas terhadap variabelLingkungan Kerja (X3) yang dilakukan dalam bentuk kuesioner memiliki status valid, karena halini terlihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

Kinerja	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.595	0.268	Valid
Pernyataan 2	0.517	0.268	Valid
Pernyataan 3	0.732	0.268	Valid
Pernyataan 4	0.682	0.268	Valid
Pernyataan 5	0.618	0.268	Valid
Pernyataan 6	0.720	0.268	Valid

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2022

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel 4 memperlihatkan hasil dari data pada uji validitas terhadap variabel Kinerja (Y) yang dilakukan dalam bentuk kuesioner memiliki status valid, karena hal ini terlihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama.

Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. Alat untuk mengukur reliabilitas **adalah dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha (α)**.

- Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan > 0.6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
- Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan < 0.6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0.610 > 0.60	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0.825 > 0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.638 > 0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.706 > 0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2022

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel 5 memperlihatkan hasil yang dapat dikatakan bahwa setiap variabel Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Kinerja (Y) termasuk dalam kategori reliabel. Karena nilai *Alpha Cronbach* > 0.6 .

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah regresi yang mempunyai satu variabel bebas (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (dependen).

Analisis ini untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel dependen/bebas (Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel independen/terikat (Kinerja Pegawai).

**Tabel 6.
Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.054	56.229		.161	.873
	Motivasi	.452	.133	.404	3.407	.001
	Disiplin	.240	.107	.237	2.255	.029
	Lingkungan kerja	.279	.110	.288	2.535	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2022

Hasil analisis regresi berganda pada tabel 6, dapat dilihat persamaan regresi linier berganda mengenai Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) terhadap kinerja (Y), dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= 1.100 + 0.452 X_1 + 0.240 X_2 + 0.279 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diketahui sebagai berikut.

- a. Nilai a (*constant*) = artinya, penilaian Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja tidak mengalami perubahan terhadap Kinerja Pegawai adalah 9.054.
- b. Variabel Motivasi (X_1), mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0.452. Nilai koefisien yang positif membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan jika Motivasi dinaikkan. Dari perhitungan SPSS V. 26.0, nilai probabilitas Motivasi sebesar (0.001) sehingga probabilitas ($0.001 < 0.05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Variabel Disiplin (X_2), mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0.240. Nilai koefisien yang positif membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan jika Disiplin dinaikkan. Dari perhitungan SPSS V. 26.0, nilai probabilitas Disiplin sebesar (0.029) sehingga probabilitas ($0.029 < 0.05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.
- d. Variabel Lingkungan Kerja (X_3), mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0.279. Nilai koefisien yang positif membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan jika Lingkungan Kerjadinaikkan. Dari perhitungan SPSS V. 26.0, nilai probabilitas Lingkungan Kerja sebesar (0.014) sehingga probabilitas ($0.014 < 0.05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4. Uji parsial

a. Menentukan hipotesis secara parsial

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel-variabel independen yaitu Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Untuk melakukan uji t terlebih dahulu merumuskan Hipotesis. Selanjutnya menentukan *t tabel*, dengan taraf signifikansi (α) adalah (0.05) dengan uji 2 arah, jumlah responden (n) berjumlah 54 dan jumlah variabel (k) sebanyak 4, maka *degree of freedom* yaitu dengan rumus $df = n - k$, $54 - 4 = 50$. Sehingga didapat nilai *t tabel* sebesar 2.009. Dan selanjutnya membandingkan antara *t hitung* dengan *t tabel* sebagai berikut.

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2.009), maka variabel Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.009), maka variabelk Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.054	56.229		.161	.873
	Motivasi	.452	.133	.404	3.407	.001
	Disiplin	.240	.107	.237	2.255	.029
	Lingkungan kerja	.279	.110	.288	2.535	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7, maka nilai yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel Motivasi (X1) thitung 3.407 > ttabel 2.009 maka variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Variabel Disiplin (X2) thitung 2.255 > ttabel 2.009 maka variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Variabel Lingkungan kerja (X3) thitung 2.535 > ttabel 2.009 maka variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan regresi antara variabel dependen (variabel Y) dengan variabel-variabel independen. Dengan kata lain Uji F dilakukan untuk menguji variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji t terlebih dahulu merumuskan Hipotesis sebagai berikut.

Menentukan F tabel, dengan taraf signifikansi (α) adalah 5% (0.05), Dengan rumus $(k - 1) = 4 - 1 = 3$

n = banyaknya sampel = 54 Responden

k = banyaknya jumlah variabel = 3 Variabel Independent

maka, $(n - k)$, $54 - 3 - 1 = 50$

jadi, Ftabel dengan signifikan (0,05) yaitu 3,18

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (3.18), maka variabel Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3.18), maka variabel Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49181.135	3	16393.712	18.274	.000 ^b
	Residual	44855.402	50	897.108		
	Total	94036.537	53			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin, Motivasi						

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8, dapat diketahui bahwa F_{hitung} (18.274) > F_{tabel} (3.18) sehingga dapat diketahui dan disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan porsi variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen (variabel Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah adjusted R², dimana adjusted R² dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan didalam model. Untuk menganalisis koefisien determinasi dapat dilakukan pada aplikasi SPSS versi 26.0 yang diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.494	29.95176
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin, Motivasi				

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2022

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel 17, dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) = 0.523 atau 52.3%, jadi sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan taraf 52.3% sedangkan sisanya bertaraf 0.477 atau 47.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti meliputi: kompensasi, beban kerja, kepemimpinan, stres kerja dan lain sebagainya.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Parepare. Berdasarkan hasil penelitian, maka ulasan untuk hasil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Parepare. Dimana diketahui variabel Motivasi (X_1) thitung 3.407 > ttabel 2.009 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh parsial dan positif terhadap kinerja pegawai.

Variabel Motivasi (X_1), mempunyai nilai koefisien regresi positif dengan taraf 0.452.. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Motivasi terhadap Kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dari Motivasi. Dari perhitungan SPSS V. 26.0, nilai probabilitas Motivasi sebesar (0.001) sehingga probabilitas ($0.001 < 0.05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai. 50

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Dimana diketahui Disiplin (X_2) thitung 2.255 > ttabel 2.009 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh parsial dan positif terhadap kinerja Pegawai. Disiplin (X_2), memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.240. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Disiplin terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan dari Disiplin. Dari perhitungan SPSS V.24, nilai probabilitas Disiplin sebesar (0.029) sehingga probabilitas ($0.029 < 0.05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dimana diketahui Lingkungan Kerja (X_3) thitung 2.535 > ttabel 2.009. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh parsial dan positif terhadap kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja (X_3), memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.279. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan dari Lingkungan Kerja. Dari perhitungan SPSS V.24, nilai probabilitas Lingkungan Kerja sebesar (0.014) sehingga probabilitas ($0.014 < 0.05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 51

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifky Ardhana Kisno Saputra dan Siti Nur Wahida tahun 2020 mengenai "Pengaruh Motivasi, disiplin, dan Lingkungan Kerja bahwa variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSPSBTM Mulia" dimana variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan positif.

Dari hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai Fhitung (18.274) > Ftabel (3.18) sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja.

5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil yang didapatkan pada penelitian ini bahwa variabel Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Parepare memiliki pengaruh sebesar 0.523 atau 52.3%, jadi sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan taraf 52.3% sedangkan sisanya bertaraf 0.477 atau 47.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti meliputi: kompensasi, beban kerja, kepemimpinan, stres kerja dan lain sebagainya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa:

1. Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Parepare.
2. Variabel Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ali, R., Tijjng, B., Beddu, M., & Dinsar, A. (2022). Influence of Employee Engagement, Organizational Culture and Employee Satisfaction on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Parepare Branch. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(5), 162-167.
- Ayudahlya, R., & Kusumaningrum, F. A. (2019). *Kebersyukuran dan kesejahteraan subjektif pada guru sekolah luar biasa . Pemikiran & Penelitian Psikologi*, 13-26, Vol 24, No 1.
- Beddu, M., Nurbakti, R., & Natsir, U. (2021). Analisis Pemanfaatan Media Sosial terhadap Pengembangan Usaha Industri Rumah Tangga Era New Normal. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(2), 11-18.
- Fadillah, Bayu, (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. Jurnal Sosial dan Politik: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512-524.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa:
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex 2007. *Manajemen Personalialia*. Cetakan X. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Nur, I., & Dinsar, A. (2021). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pengguna Smartphone OPPO. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 10-16.
- ondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rajawali Pers.
- Rivai, dan Basri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Sudirman, I., Nirwana, N., & Syamsuddin, S. (2021). Peran Perpajakan terhadap Pertumbuhan dan Keberlangsungan Bisnis Hotel dan Restoran di Parepare. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Tijjng, B., Nurfadhilah, N., & Putra, P. (2021). The Service Quality Effect Towards the Customer Satisfaction of Bank in Indonesia. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 18(1), 56-62.