

**PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (UP PTSP) WILAYAH KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

**Eka Herma Tetuko Dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari**

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

ekaherma@gmail.com

**Abstract.** This study aims to examine and analyze the effect of discipline on employee performance, the effect of work environment on employee performance, the effect of leadership style on employee performance at Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu (UP PTSP) Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat and the effect of discipline, work environment and leadership style simultaneously on employees performance at UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat. The sampling method used was simple random sampling. From a population of 210 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 138 PNS met the criteria to be the sample. The method of analysis used in this study is multiple linear regression. The results showed discipline, work environment, and leadership style simultaneously are having significant effect on employee performance. Partially discipline and leadership style have a significant positive effect on employee performance, while the work environment has positive but not significant effect on employee performance. Leadership style is the variable of the greatest effect on employee performance.

**Keyword:** discipline, work environment, leadership style, and employee performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu (UP PTSP) Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat dan pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai di UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat. Metode sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dari populasi 210 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 138 orang PNS memenuhi kriteria menjadi sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** disiplin, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai

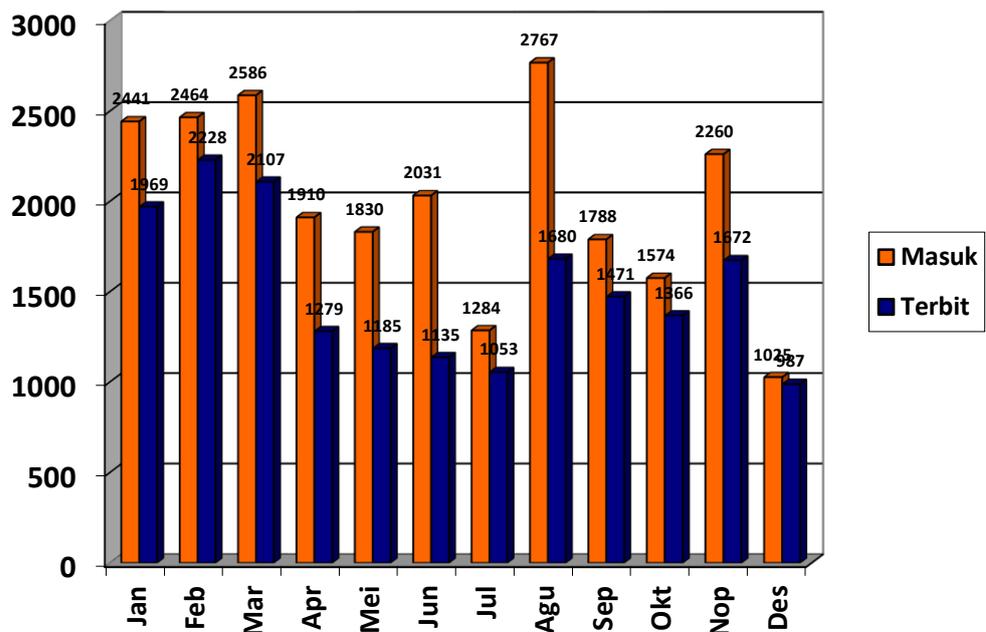
## **PENDAHULUAN**

Pelayanan publik menjadi suatu hal yang sangat penting dalam penataan birokrasi yang lebih baik dan meningkatkan nilai investasi yang masuk bagi suatu negara atau daerah. Kemudahan melakukan usaha di suatu negara memiliki korelasi positif dengan peningkatan nilai ekonomi suatu negara. Di Asia, diantaranya negara Singapura dapat dijadikan contoh terkait kebijakan dalam hal pelayanan publik. Singapura kembali dinobatkan menjadi salah satu negara terbaik bagi birokrasi dalam hal efisiensi, pelayanan masyarakat, dan iklim investasi. Berdasarkan hasil survey Bank Dunia terkait *Ease of Doing Business* (EODB) pada tahun 2017 menempatkan Singapura pada peringkat kedua di dunia.

Masyarakat yang sangat kritis akan kebutuhan pelayanan publik yang transparan, terdapat kepastian waktu, akuntabel, kejelasan prosedur dan kepastian akan biaya, maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang prima untuk dapat mewujudkan cita-cita pelayanan publik yang prima. Pendayagunaan pegawai yang efisien dan efektif dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas akan tergantung pada kinerja pegawai itu sendiri. Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan landasan untuk menerapkan prinsip-prinsip pelayanan dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan penerima pelayanan perizinan.

Kinerja organisasi merupakan kumpulan kinerja dari masing-masing unit kerja yang sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Dalam upaya pencapaian kinerja pegawai, diperlukan penetapan sasaran kinerja dengan membuat manajemen kinerja yang dibuat berdasarkan perencanaan yang strategis dari suatu organisasi. Sasaran kinerja pegawai memiliki arti penting bagi organisasi dalam upaya untuk mencapai tujuansasaran organisasi, sehingga tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab pegawai merupakan bagian dari rencana tindakan unit kerja yang disesuaikan dengan strategi organisasi baik secara jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Kinerja UP PTSP Kota Administrasi Jakarta pada periode tahun 2016 dapat dilihat dalam gambar 1 di bawah ini:



**Gambar 1.** Laporan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Periode Januari s.d Desember Tahun 2016

Sumber: Laporan Tahunan UP PTSP Jakarta Barat Tahun 2016

Melalui gambar 1 di atas, diketahui terdapat selisih setiap bulannya antara berkas yang masuk/ mengajukan permohonan dengan berkas yang terbit/ selesai di proses. Hal ini perlu dijadikan bahan evaluasi atas kinerja pegawai di UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat untuk dapat menyikapi gap yang ada dan meningkatkan percepatan terhadap proses permohonan suatu izin dan non perizinan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, seperti: lingkungan kerja yang baik, kompetensi pegawai, kepemimpinan, budaya

organisasi, kompensasi, disiplin kerja, gaji, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan banyak faktor lainnya. Melalui data sekunder yang di dapat, wawancara, observasi lapangan, survey pendahuluan, dan penilaian pribadi yang dirasakan peneliti, peneliti melihat terdapat 3 (tiga) variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai di UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat, yaitu disiplin, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah disiplin, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan manajemen sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

## KAJIAN TEORI

**Kinerja Pegawai.** Menurut As'ad (2003) dalam Suardi (2014:232) kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Bernardin dan Russell dalam Noor (2012:13) ada enam kriteria pokok yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, waktu, efektivitas biaya, kemandirian, dan motivasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian kinerja seorang PNS dapat diberikan berdasarkan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

**Disiplin.** Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dimaksud dengan disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Menurut Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku serta ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa didukung disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) beberapa dimensi disiplin adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan/ organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan/ organisasi.

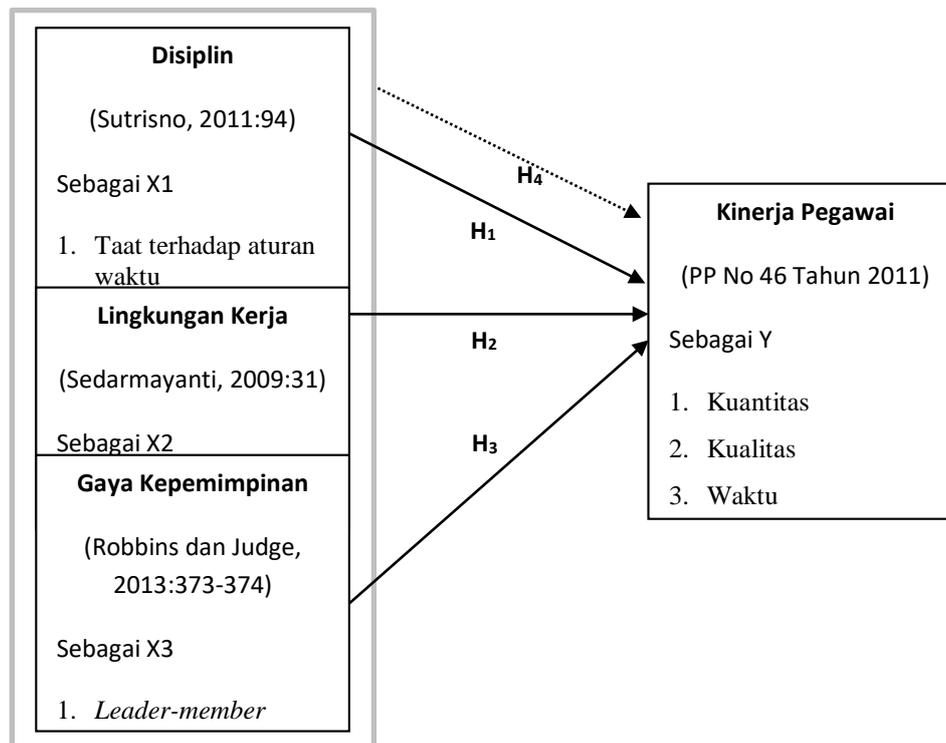
**Lingkungan Kerja.** Menurut Nitisemito (2004) dalam Nugroho dan Kuswardani (2013:6), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

**Gaya Kepemimpinan.** Menurut Kristanti dan Harahap (2012:18) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan,

mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama (Raf et.al, 2014:6). Menurut Fiedler (1967) dalam Robbins dan Judge (2013:373-374) terdapat tiga dimensi gaya kepemimpinan, yaitu *Leader-member relation*, *Task structure*, dan *Position power*.

**Kerangka Berpikir.** Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut:



**Gambar 2.** Kerangka Pemikiran

**Hipotesis.** Berdasarkan uraian rumusan masalah, kajian teori, dan kerangka pemikiran yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.

H<sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.

H<sub>4</sub> : Disiplin, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.

## METODE

**Jenis Penelitian atau Disain Penelitian.** Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Nazir, 2014:70). Desain penelitian mencakup pengumpulan dan analisis data dalam penelitian. Desain dalam penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis data yang digunakan adalah metode analisis linier berganda, dengan alat bantu perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 23.

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

**Populasi dan Sampel Penelitian.** Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat yang berjumlah 210 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, dengan penentuan jumlah sampel yang akan diambil menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan atau *margin error* sebesar 5% di dapat sampel sebesar 138 orang.

**Jenis dan Sumber Data.** Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil observasi lapangan, wawancara, dan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Sedangkan data sekunder berupa studi kepustakaan, buku-buku pedoman serta catatan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti, data laporan tahunan organisasi, dan data kepegawaian periode tahun 2016 dan triwulan pertama tahun 2017.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.** Untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini baik variabel terikat maupun variabel bebas, maka dilakukan terlebih dahulu analisis secara statistik deskriptif yang mencakup nilai rata-rata (mean), standar deviasi, dan nilai ekstrim (nilai maksimum dan minimum).

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif

		Disiplin	Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
N	Valid	138	138	138	138
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.41	3.97	4.19	4.31
Std. Error of Mean		.034	.052	.039	.037
Median		4.45	4.00	4.20	4.31
Mode		5	4	4	4
Std. Deviation		.396	.616	.455	.435
Variance		.157	.380	.207	.189
Skewness		-.211	-.356	.067	-.111
Std. Error of Skewness		.206	.206	.206	.206
Kurtosis		-.872	-.273	-.979	-.686
Std. Error of Kurtosis		.410	.410	.410	.410
Range		2	3	2	2
Minimum		3	2	3	3
Maximum		5	5	5	5
Sum		608	548	578	595
Percentiles	25	4.09	3.50	3.80	4.00
	50	4.45	4.00	4.20	4.31
	75	4.73	4.41	4.60	4.69
	100	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23 (2017)

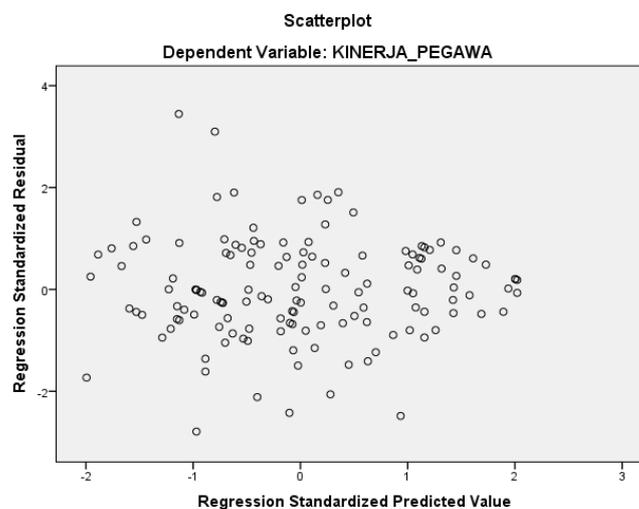
**Uji Instrumen.** Pengujian instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Seluruh kuesiner telah melewati uji validitas, dengan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yang sebesar 0,349. Demikian pula hasil dari pengujian reliabilitas yang menyatakan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600.

**Uji Asumsi Klasik.** Untuk dapat dilakukan pengujian dengan regresi linear berganda, maka dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan melihat grafik histogram, normal *probability plot*, dan menggunakan uji *One Sample Klogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Hasil dari ketiga pengujian tersebut diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal. Grafik histogram membentuk lonceng, dan *Normal Probability Plot* yang menunjukkan bahwa data yang digunakan berada di sekitar garis normal. Dalam uji *One Sample Klogorov-Smirnov* didapatkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti nilai residual terdistribusi dengan normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas menggunakan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*). Didapatkan hasil tidak adanya problem multikolinieritas pada variabel yang diteliti. Dasar pengambilan keputusan adalah besaran VIF dan *Tolerance*.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian dalam penelitian ini disajikan dalam gambar di bawah ini:



**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedestisitas

Berdasarkan gambar 3 di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Melalui ketiga pengujian di atas diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

**Analisis Regresi Linier Berganda.** Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 0,801 + 0,223X_1 + 0,046X_2 + 0,560X_3.$$

Dimana, apabila nilai koefisien variabel independen masing-masing nilainya 0 (konstan) maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,801. Nilai koefisien variabel disiplin ( $X_1$ ) naik 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,223 dengan asumsi nilai variabel independen lain tetap. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) naik 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,046 dengan asumsi nilai variabel independen lain tetap. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) naik 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,560 dengan asumsi nilai variabel independen lain tetap.

**Uji Parsial (Uji t).** Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel bebas. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa disiplin dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2.** Uji Partial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	0,801	0,325		2,467	0,015		
$X_1$	0,223	0,071	0,203	3,122	0,002	0,847	1,180
$X_2$	0,046	0,050	0,065	0,911	0,364	0,701	1,427
$X_3$	0,560	0,069	0,585	8,059	0,000	0,677	1,477

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23 (2017)

**Uji Simultan (Uji F).** Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 48,764 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,670 dengan nilai  $sig.$   $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 3.** Hasil Output Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,549	3	4,516	48,764	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	12,410	134	0,093		
	Total	25,959	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23 (2017)

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).** Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel disiplin, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dalam menerangkan variasi dari variabel kinerja pegawai. Penelitian ini mendapatkan hasil angka 0,522, hal ini menjelaskan bahwa kontribusi yang diberikan variabel disiplin, lingkungan kerja,

dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,722 <sup>a</sup>	0,522	0,511	0,304

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23 (2017)

**Pembahasan dan Hasil Penelitian.** Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan antara variabel independen (disiplin, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.** Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terkait hal tersebut di atas, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zaenal, Dewi Wardoyo dan Priyono (2015); Anthony (2017); dan M. Syaiful Azwar dan Winarningsih (2016); serta teori dari Hasibuan (2012:193) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Perwujudan dari peningkatan kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.** Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Terkait hal tersebut di atas, maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jajang Amiroso dan Mulyanto (2015). Namun, dalam penelitian terdahulu lainnya ditemukan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti: Akinyele Samuel Taiwo (2012); Phong D. Nguyen, Chuong X. Dang dan Lam D. Nguyen (2015); dan Nugroho dan Kuswardani (2013).

Berdasarkan observasi dan komunikasi internal peneliti di lapangan, tidak signifikannya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini disebabkan para pegawai cenderung mengesampingkan ketidaknyamanan terkait lingkungan kerjanya dengan melihat manfaat yang di dapat dari setiap peningkatan kinerja yang dilakukan. Pegawai dengan kinerja yang memenuhi target akan mendapatkan tunjangan kinerja daerah dengan jumlah penuh, sehingga dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik sekalipun para pegawai akan berupaya menjaga kerjanya.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.** Berdasarkan hasil uji t, variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terkait hal tersebut di atas, maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Teddy Chandra dan Priyono (2016); Desderio, et all. (2016); dan Iqbal N, Anwar S, dan Haider N (2015). Menurut teori gaya kepemimpinan Douglas Mc Gregor dalam Noor (2013:172-173) terdapat gaya kepemimpinan otoriter (teori X) dan gaya kepemimpinan demokratis (teori Y). Menurut hasil pengamatan dan hasil dalam

penelitian ini, gaya kepemimpinan demokratis lebih di sukai anggota organisasi untuk diterapkan. Para pegawai ingin adanya kedekatan secara personal kepada pimpinan, sehingga pemimpin perlu menerapkan pendekatan yang lebih kepada bawahan untuk dapat melakukan koordinasi seperti penjelasan terhadap pekerjaan yang terstruktur dan pemanfaatan *position power* yang tepat.

## PENUTUP

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 23 dilakukan uji F didapatkan variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka selanjutnya disimpulkan sebagai berikut: Variabel Disiplin ( $X_1$ ) berpengaruh positif (+) signifikan, Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif (+) tidak signifikan, dan Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh positif (+) signifikan terhadap Kinerja Pegawai UP PTSP Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.

Saran bagi pimpinan manajemen agar dapat menerapkan disiplin sesuai aturan yang berlaku, dapat dengan cara pemberlakuan absensi di siang hari dan pemberian hukuman yang tegas. Perlu dibuat Rencana Kerja Anggaran untuk penyediaan lingkungan kerja yang lebih baik. Perlu adanya pendekatan secara personal terhadap bawahan dari sisi gaya kepemimpinan dalam organisasi. Bagi penelitian selanjutnya, untuk mendapatkan hasil penelitian yang beragam disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan dengan model yang lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adekunle, Ogunola Abiodun., Peter O. Kalejaiye and Chiedu A. Abrifor. (2013). Management Style as A Correlate of Job Performance Of Employees Of Selected Nigerian Brewing Industries. *African Journal of Business Management*. Vol. 7(36) pp: 3714-3722.
- Adenira, Chidi Deboran. (2015). Leadership Styles and Job Productivity of University Library Staff: Interrogating the Nexus. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. Paper 1269. Nebraska
- Amiroso, Jajang and Mulyanto. (2015). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Managemet*. Vol.7 No.36. ISSN 2222-1905.
- Anthony, Apalia Ekakoron. (2017). Effect of Discipline Management On Employee Performance in an Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*. Volume 2 Issue 3 pp: 1-18. ISSN 2518-2374.
- Arifin, Noor. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*. Volume 8 Nomor 1.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke Cipta. Jakarta.
- Azwar, M. Syaiful., Winarningsih. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 5 Nomor 3. ISSN: 2461-0593.
- Chandra, Teddy & Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*. Vol. 9 No. 1. ISSN 1913-9020.
- Desderio, Chavunduka M., Nyemba Piason, and Thomas Bhebhe. (2016). Leadership style and employee performance in Parastatals: A case of the transport sector. *International*

- Journal of Research & Development Organisation*. Vol 2 Issue 1 Paper 7. ISSN: 2455-6661.
- Elqadri, Zaenal Mustafa, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*. Vol. 7 No. 12. ISSN 1918-7173.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ginjar, Rodi Ahmad. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Tesis*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPF. Yogyakarta.
- Iqbal N, Anwar S, and Haider N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal Business Management*. Review 5: 146. DOI: 10.4172/2223-5833.1000146. ISSN: 2223-5833.
- Ispas, Andreia. (2012). The Perceived Leadership Style and Employee Performance in Hotel Industry – a Dual Approach. *Review of International Comparative Management*. Volume 13 pp: 294-304.
- Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor 22 Tahun 2017 tentang Visi, Misi Dan Tata Nilai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta.
- Kristanti dan Pahlawansjah Harahap. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang). *Dinamika Manajemen USM*. Vol. 1 No. 1: 16-28.
- Kusuma, Arta Adi. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Lina Fidyastuti. (2015). The Influence of Leadership Style on Working Environment and Employee Performance at PT. Totalcare Nutraceutical Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*. Vol. 1 No. 2 Agustus 2015. E-ISSN: 2442-4315. Surabaya.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Kencana. Jakarta.
- Nugroho, Raden Purwoko Agung dan DC. Kuswardani. (2013). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Jenjang Karir Karyawan di Koperasi Serba Usaha Rejo Agung Sukses. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis USM*. Vol. 1 No. 14: 0-21.
- Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.
- Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 281 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 53 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Perda Nomor 12 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan PTSP.
- Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 57 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Perda Nomor 12 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan PTSP.

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelayanan Terpadu di Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Miftahul. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Raf, Andreas Gunaldo., Desmiyanti., dan Meilda Wiguna. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris pada Perwakilan BPKP Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa FE Universitas Riau*. Vol. 1 No. 2: 1-15.
- Rivai. (2011). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pres. Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. Pearson Education. Boston.
- Sahanggamu, Patricia M., Silvy L. Mandey. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No. 4 Hal: 514-523. ISSN: 2303-1174.
- Sariadi, Sarly. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No.4 Hal: 31-39. ISSN 2303-1174.
- Schultz, Duane P. & Schultz. (2007). *Working Condition and Work Today Sixth Edition*. Willey and Sons, Inc.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2010). *Research Method for Business: A Skill Building Approach 5<sup>th</sup> Edition*. John Wiley @ Sons. New York.
- Sudarmo., Hendika Swasti Lukita. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *Jurnal Sains Terapan*. Vol. 2 No. 1. ISSN 2406 – 8810.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Talahatu, Imelda. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Ambon. *Jurnal Ekonomi Cita Ekonomika*. Vol. IX No.1 Hal: 11-22. ISSN: 1978-3612.
- Thaief, Ilham, Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance. *Review of European Studies*. Vol. 7 No. 11. ISSN 1918-7173.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Trang, Dewi Sandy. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 3 Hal: 208-216. ISSN 2303-1174.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Yakub, Suardi., Anto Tulin., Suharsil. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero). *Jurnal SAINTIKOM*. Vol. 13 No. 3 Hal: 227-238. ISSN: 1978-6603.