

KEPRIBADIAN, DISIPLIN KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Pada Dinas Tenaga  
Kerja Kabupaten Wonogiri)  
*by Erlin Dwi Rahma .*

---

**Submission date:** 19-Jan-2022 02:50PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1744030233

**File name:** Erlin\_Dwi\_Rahma.pdf (185.07K)

**Word count:** 1277

**Character count:** 8333

1  
**KEPRIBADIAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri)**

Erlin Dwi Rahma<sup>1)</sup>, Supawi Pawenang<sup>2)</sup>, Burhanudin<sup>3)</sup>

Universitas Islam Batik Surakarta

<sup>1</sup>Email : [erlindwi1999@gmail.com](mailto:erlindwi1999@gmail.com)

<sup>2</sup>Email : [pawipawenang@gmail.com](mailto:pawipawenang@gmail.com)

<sup>3</sup>Email : [burhanudinahmad.uniba@gmail.com](mailto:burhanudinahmad.uniba@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of simultaneous personality, work discipline and work environment on employee performance in the Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.*

*The method used is quantitative. The population in this study were 44 employees. The sampling technique used non-probability sampling with saturated sampling. The data was collected by using questionnaire. The data analysis technique used is validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination.*

*The result of the study states that simultaneously personality, work discipline and work environment have a significant effect on employee performance. Personality and work discipline that have a significant effect on employee performance. The work environment has no significant effect on employee performance.*

**Keywords** : Employee Performance, Personality, Work Discipline, Work Environment

## 1. PENDAHULUAN

Dalam melakukan aktivitasnya perusahaan tidak lepas dari peranan manusia sebagai tenaga kerja. Setiap organisasi perlu memperhatikan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Memahami pentingnya keberadaan kinerja pegawai yang baik setiap organisasi harus meningkatkan kinerja para pegawainya. Namun, kinerja pegawai menjadi permasalahan yang selalu dihadapi oleh pimpinan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi faktor utama untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis. Untuk dapat mempertahankan kualitas SDM perusahaan perlu memiliki pegawai yang tingkat kinerjanya tinggi. Kinerja adalah suatu bagian terpenting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan (Sari *et al.*, 2020). Apabila kinerja tidak menyeimbangi beban kerja maka akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan diantaranya kepribadian. Kepribadian menjadi faktor terpenting bagi perusahaan karena dengan kepribadian seseorang yang akan menentukan hasil kerjanya sendiri (Rondo *et al.*, 2018). Kepribadian yang baik dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja yang baik dibandingkan pegawai yang tidak memiliki kepribadian yang baik dalam perusahaan yang dijalankan. Kepribadian pegawai ditampilkan dengan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kualitas kerja di dalam suatu instansi karena memiliki peran penting. Untuk dapat mencapai suatu keberhasilan perusahaan seharusnya mempunyai SDM yang memiliki kedisiplinan tinggi. Disiplin kerja akan menjadi seseorang pribadi lebih tegas di dalam melaksanakan tugas (Harahap & Tirtayasa, 2020). Adanya sikap disiplin kerja maka akan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

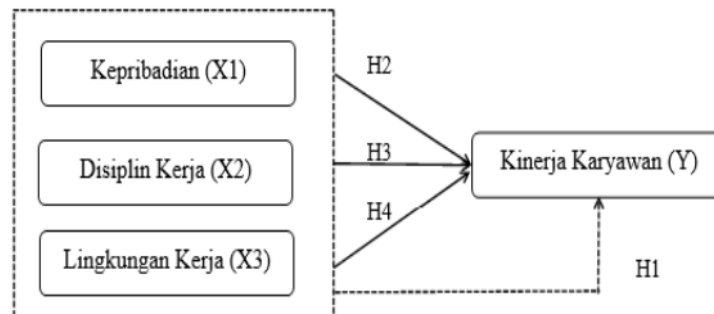
Kondisi lingkungan yang nyaman akan memberikan kesan yang menyenangkan dan menentramkan (Liana, 2020). Perusahaan perlu memelihara lingkungan kerja agar karyawan dapat berkerja dengan optimal.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri dalam menjalankan programnya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar kinerja organisasi tersebut optimal. Pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri belum optimal karena terdapat kegiatan belum sesuai dengan target yang ditetapkan. Kepribadian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri perlu ditingkatkan. Karena banyak pekerjaan yang terhambat karena kepribadian pegawai yang kurang.

Disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam berkerja. Pegawai yang menggunakan waktu kerjanya untuk keluar atas keperluan pribadi pada saat jam kerja. Seperti yang diketahui bahwa ketidak disiplin ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri juga masih belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada kapasitas ruangan yang tidak memadai karena ukuran ruangan tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang menempati ruangan.

Berdasarkan uraian diatas penulis akan menguji “Kepribadian, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri)”.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

H1 = Diduga kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja pengaruh simultan dan Sig terhadap kinerja pegawai.

H2 = Diduga kepribadian pengaruh Sig terhadap kinerja pegawai.

H3 = Diduga disiplin kerja pengaruh Sig terhadap kinerja pegawai.

H4 = Diduga lingkungan kerja pengaruh Sig terhadap kinerja pegawai.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Studi dengan kuantitatif, data primer menggunakan kuisioner sebanyak 44 Pegawai. Pengambilan sampel dengan sampel sensus. Analisis data menggunakan uji instrument (uji validitas, uji reliabilitas), asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji F, uji t &  $R^2$ ).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

#### Uji Instrument

##### Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan 20 item pertanyaan pada kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja valid. Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

##### Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan reliabilitas pada semua variabel kepribadian, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan reliabel sebab  $Cronbach\ Alpha > 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil pengujian *kolmogrov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asympsig* sebesar 0,088, *Asympsig*>0,05, maka terdistribusi secara normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Sig* dari variabel kepribadian 0,317, disiplin kerja 0,330 dan lingkungan kerja 0,861 yang semuanya (>) dari 0,05 dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* kepribadian 0,787, disiplin kerja 0,736 dan lingkungan kerja 0,831. Nilai *VIP* kepribadian 1,271, disiplin kerja 1,359 dan lingkungan kerja 1,204. Data tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* > 0,10 & *VIP* <10,00.

### Regresi Linier Berganda

$$Y=1,788+0,350X_1+0,492X_2+0,042X_3 + \epsilon$$

Dinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta 1,788 bernilai 0, maka variabel kinerja pegawai naik 1,788.
2. Kepribadian 0,350 naik 1% maka variabel kinerja pegawai naik 0,350.
3. Disiplin kerja 0,492 naik 1% maka variabel kinerja pegawai naik 0,492.
4. Lingkungan kerja 0,042 naik 1% maka variabel kinerja pegawai naik 0,042.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Tabel 1  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.257	3	52.419	10.469	.000 <sup>b</sup>
	Residual	200.288	40	5.007		
	Total	357.545	43			

Sumber : Output SPSS Versi 25

Dari analisis telah diketahui hasil uji  $F$  (simultan)  $F_{hitung}$  sebesar 10,469.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (10,469 > 2,839) dan *Sig* (0,000 < 0,05) artinya kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh *Sig* terhadap kinerja pegawai

## Uji t

**Tabel 2**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.788	3.492		.512	.611
	K	.350	.135	.345	2.585	.013
	DK	.492	.162	.418	3.028	.004
	LK	.042	.155	.035	.269	.789

Sumber : Output SPSS Versi 25

Dapat disimpulkan :

1. Kepribadaian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,585 > 2,021$ ) atau Sig ( $0,013 < 0,05$ ), artinya kepribadaian pengaruh Sig terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin Kerja  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,028 > 2,021$ ) atau Sig ( $0,004 < 0,05$ ), artinya disiplinkerja pengaruh Sig terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,269 > 2,021$ ) atau Sig ( $0,789 > 0,05$ ), artinya lingkungankerja tidakpengaruh Sig terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisiendeterminasi ( $R^2$ ) didapatkan *AdjustedRSquare* 0,440 atau (44%). Menjelaskan kepribadian, disiplinkerja dan lingkungankerja berpengaruh terhadap kinerjapegawai44% sisanya 56% (100%-44%) dipengaruhi model lain.

### 3.2 Pembahasan

Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10,469 > 2,839$ ) dan Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Berarti pengaruh simultan antar kepribadian, disiplinkerja dan lingkungankerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian membuktikan semakin tinggi kepribadian, disiplinkerja dan lingkungankerja maka pada kinerja Karyawan mengalami peningkatan secara nyata.

Hasil uji t kepribadian pengaruh Sig terhadap kinerja pegawai yang bernilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,585 > 2,021$ ) dan nilai Sig  $0,013 < 0,05$ . Dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik maka kepribadian pegawai agar diperbaiki dan dibentuk agar mudah untuk mendapatkan solusi ketika menghadapi suatu masalah.

Uji t disiplinkerja pengaruh Sig terhadap kinerjapegawai. Terbukti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,028 > 2,021$ ) atau nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Perusahaan semakin menerapkan kedisiplin para pegawai agar membentuk sikap yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil uji t lingkungankerja tidak pengaruh Sig terhadap kinerjapegawai. Terbukti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,269 > 2,021$ ) dan Sig ( $0,789 > 0,05$ ). Peningkatan kinerja pegawai berpengaruh terhadap kelancaran operasi

perusahaan. Cara yang bisa dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya adalah dengan perbaikan lingkungan kerja.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

- a. UjiF menunjukkan kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan Sig terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.
- b. Kepribadian berpengaruh Sig terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.
- c. Disiplin kerja berpengaruh Sig terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.
- d. Lingkungan kerja tidak berpengaruh Sig terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.

##### **4.2 Saran**

Pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri diharapkan memperhatikan kepribadian pegawai agar dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya. Upaya dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri sebaiknya para pegawai diharapkan mampu berkerja secara team dan menjalin hubungan yang harmonis. Dan hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 316–326.
- Rondo, D. W. ., Koleangan, R. A. ., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA*, 6(4), 2848–2857.
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1), 79–88.

# KEPRIBADIAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri)

## ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	2%
3	<a href="http://eprints.unisbank.ac.id">eprints.unisbank.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On