

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPPENDA KABUPATEN BOGOR

Sri Nurhayati Pakarti¹, Tutus Rully², Mutia Raras Respati³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Indonesia

Email korespondensi: 1srinurhayatipakarti@gmail.com

ABSTRAK

Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi ini, semua organisasi publik dan instansi pemerintah dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja. Namun fenomena yang terjadi di lapangan adalah dalam hal disiplin kerja dapat dilihat dari kesadaran pegawai yang belum maksimal dalam mematuhi peraturan dalam suatu instansi tersebut yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, serta membuat kinerja menjadi kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey, dan menggunakan data primer dan sekunder. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi R^2 dan uji (t). Yang diolah dengan menggunakan IMB SPSS 24. Hasil penelitian data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The role of human resources is a very important factor for an organization. Along with developments in this reform era, all public organizations and government agencies are required to be able to carry out their duties with full responsibility to achieve good performance. One of the factors that influences this performance is work discipline. However, the phenomenon that occurs in the field is that in terms of work discipline, it can be seen from employee awareness that is not optimal in complying with regulations in an agency, which can cause a decrease in employee performance and make performance less than optimal. This research aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the Sukabumi City One Stop Investment and Integrated Services Service (DPMPTSP). This research uses a verification research type with an explanatory survey research method, and uses primary and secondary data. Then the data analysis method is used. used were descriptive analysis, quantitative analysis, normality test, simple linear regression analysis, coefficient of determination R^2 and test (t). Which was processed using IMB SPSS 24. The results of the data research showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Capital Investment Service and One Stop Integrated Services (DPMPTSP) Sukabumi City.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dan standar kerja yang harus dipenuhi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi pemerintah sangat ditentukan oleh faktor pegawai sebagai aparatur pemerintah, kualitas pegawai, kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara baik dan dapat bekerja sama dengan tingkat produktivitas yang tinggi memungkinkan tujuan organisasi tercapai secara maksimal.

Masalah disiplin bagi kalangan Pegawai Negeri Sipil sudah ada diatur dengan jelas tentang kewajiban yang harus ditaati dan hak larangan yang tidak boleh dilanggar, sebagaimana yang telah ditetapkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, memberikan pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

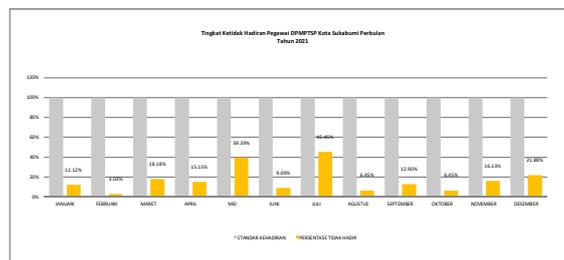
Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 67 Tahun 2020 menetapkan tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. DPMPTSP Kota Sukabumi atau perangkat daerah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang penanaman modal dan pelayanan secara terintegrasi dalam satu kesatuan proses dimulai dari tahap permohonan sampai dengan tahap penyelesaian produk pelayanan melalui satu pintu, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi ini berada ditengah-tengah lingkungan masyarakat Kota Sukabumi dan salah satu instansi pemerintah yang senantiasa berhubungan langsung dengan masyarakat, khususnya masyarakat yang berkaitan dan memerlukan urusan pembinaan, pengendalian dan pengawasan tugas dibidang tata usaha, perizinan ekonomi, perizinan pembangunan, penanganan pengaduan dan perlindungan investasi penanaman modal. Oleh karena itu, instansi ini yang tugasnya adalah pelayanan terhadap masyarakat maka dituntut tingkat disiplin kerja yang tinggi untuk melakukan pelayanan yang maksimal.

Salah satu program pemerintah yang saat ini tengah dilirik adalah mewujudkan praktik *good governance* dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan untuk dilakukan secara profesional, transparan dan akuntabel sehingga sesuai dengan aturan pokok yang ditetapkan dalam undang-undang. Adanya peningkatan kinerja dan kebutuhan para ASN membutuhkan suatu platform yang bisa mengakomodir kebutuhan itu semua. Aplikasi monitoring untuk ASN atau saat ini yang dikenal dengan E-Kinerja. E-Kinerja adalah sebuah aplikasi berbasis web yang digunakan dan menjadi salah satu solusi yang dibutuhkan oleh pemerintah baik di kabupaten, daerah ataupun kota untuk membantu proses analisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja/ unit satuan kerja sebuah organisasi. Begitu juga pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi menggunakan Aplikasi E-Kinerja untuk memonitoring kedisiplinan dan kinerja pegawainya, termasuk untuk memonitoring kehadiran pegawai, kehadiran jam kerja datang tepat waktu atau terlambatnya pegawai dan untuk memonitoring laporan penyusunan capaian sasaran kinerja pegawai (SKP).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat diketahui adanya perbedaan antara target sasaran kinerja pegawai (SKP) dengan realisasi yang dicapai oleh pegawai tersebut. Adanya gap antara perencanaan kualitas/ mutu dan waktu yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran dengan

realisasi yang terjadi di lapangan, terlihat pada tabel nomor 11 pada kegiatan menyusun dan menyelenggarakan program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, terjadi keterlambatan selama 10 bulan dari awal perencanaan yang ditargetkan selesai dalam kurun waktu 2 bulan, ternyata diselesaikan dalam waktu 12 bulan, dari 19 unsur penilaian capaian SKP semuanya dibawah standar 100% dan nilai capaian SKP dari tabel diatas setelah di rata-ratakan ada pada angka 24,62 (buruk).Ini menandakan masalah kualitas kinerja pegawai yang belum optimal dan waktu yang tidak teralisasi sehingga menyebabkan nilai SKP belum tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditentukan

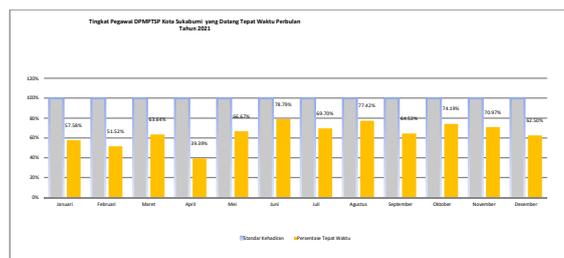
Berikut adalah grafik tingkat ketidakhadiran pegawai dan tingkat pegawai yang datang tepat waktu perbulan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi Tahun 2021:



Gambar 1.1

Tingkat Ketidakhadiran Pegawai DPMPTSP Kota Sukabumi Perbulan Tahun 2021

Pada gambar 1.1 diatas memperlihatkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi yang berfluktuasi setiap bulannya ditahun 2021, dengan tingkat persentase tertinggi pegawai yang tidak hadir yaitu 45,45% pada bulan Juli dan tingkat persentase terendah pegawai yang tidak hadir yaitu 3,03% pada bulan Februari.



Gambar 1.2

Pegawai DPMPTSP Kota Sukabumi yang Datang Tepat Waktu Perbulan Tahun 2021

Pada gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat persentase pegawai DPMPTSP Kota Sukabumi yang datang tepat waktu setiap bulannya ditahun 2021 masih dibawah standar kehadiran 100% sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pihak DPMPTSP Kota Sukabumi, dimana persentase tertinggi terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar 78,79% dan persentase terendah terjadi pada bulan April yaitu sebesar 39,39%.

Kedisiplinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi dalam melaksanakan kinerjanya agar tercapainya pelaksanaan hasil kinerja dengan baik,

maka kedisiplinan hendaknya dapat diterapkan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan mulai dari absensi pegawai, datang tepat waktu untuk bekerja dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab hal inilah yang sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan kinerja pegawai.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan penuh rasa tanggung jawabnya, keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran tanggung jawab berdasarkan fungsinya dan itu semua saling berhubungan bagi keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi”**.

Identifikasi Masalah

1. Adanya pegawai yang tidak hadir untuk bekerja dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan dengan persentase kehadiran terendah terdapat pada bulan Juli, dimana persentase kehadiran diangka 54,55% dengan jumlah pegawai 33 orang. Dan untuk persentase kehadiran tertinggi pada bulan Februari yaitu sebesar 96,97% dengan jumlah pegawai 33 orang.
2. Masih terdapat pegawai yang datang terlambat setiap bulannya pada tahun 2021 dengan persentase keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan April sebesar 60,61% dengan jumlah pegawai 33 orang. Dan tingkat persentase keterlambatan terendah terjadi pada bulan Juni sebesar 21,21% dengan jumlah pegawai 33 orang.

Terjadi keterlambatan penyelesaian tugas menyusun dan menyelenggarakan program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan selama 10 bulan dari awal perencanaan yang ditargetkan 2 bulan ternyata diselesaikan dalam waktu 12 bulan, dari 19 unsur penilaian capaian SKP semuanya masih dibawah standar 100% dan nilai capaian SKP setelah dirata-ratakan ada pada angka 24,62 (buruk).

Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi?

Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisis berdasarkan teori-teori yang didapatkan untuk memperoleh kesimpulan serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi

Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan dan pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi, dalam usaha meningkatkan disiplin pegawai dan kinerja yang lebih baik.

Kegunaan Akademis

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya, agar pengkajian masalah disiplin kerja dan kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi dapat lebih mendalam serta dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Edison (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian organisasi. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaanseseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang

berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hartatik (2014) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk merubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi atau instansi, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik maka suatu organisasi dapat dengan mudah mewujudkan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016) indikator-indikator disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi tingkat frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi;

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya;

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari;

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja;

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana humoris, saling menghargai antar sesama pegawai.

Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Edy Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa, Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas.

Oleh karena itu, dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam masa periode tertentu.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Priasana (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
Tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna dengan melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dengan cara yang paling berkualitas;
2. Kuantitas
Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang. Unit atau kegiatan yang diselesaikan;
3. Ketepatan waktu
Tingkat kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain;
4. Kebutuhan Pengawasan
Keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan;
5. Pengaruh Interpersonal
Tingkat pegawai menunjukkan perasaan *selfesteem*, *goodwill* dan kerja sama diantara sesama rekan kerja atau pun dengan atasan.

Kerangka Berpikir

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja belum dapat dikatakan efektif, jika kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan kepada atasan atau yang mengawasinya dan bukan karena kesadaran diri sendiri. Disiplin adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistic melainkan dengan etika dan tatakrama.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan keseharian seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma dan undang-undang untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Kinerja merupakan suatu kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan dengan demikian semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja organisasi atau instansi tersebut. Kinerja menurut Bernardin dan Russel dalam Sopiah dan Etta (2016), mendefinisikan "kinerja sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu".

Hasibuan (2010), menyatakan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yaitu: "Kedisiplinan adalah sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga mengakibatkan kinerja meningkat".

Penelitian yang menyangkut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan dan penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Elianti (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo dan Nur Indah (2018) dengan judul Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar. Bahwa kedua hasil penelitiannya menunjukkan hasil pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Metode penelitian *explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Teknik penelitiannya menggunakan statistik kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur (*measurable*) atau dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Variabel dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja sebagai variabel X (*independen*) dan kinerja pegawai sebagai variabel Y (*dependen*).

Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis individual, yaitu yang diperoleh dari setiap individu-individu, yang dimaksud individu disini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi, dengan 32 populasi

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi, tepatnya di Jl. Mayawati Atas No. 11, Kecamatan Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Data Kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa simbol-simbol angka tersebut.
2. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, FGD, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti

Sumber Data

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data lapangan (FieldResearch), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek penelitian. Sumber data diperoleh secara langsung di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi melalui pengumpulan dokumen dan kuesioner.

1. Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti.
2. Data Sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, referensi buku, jurnal, penelitian terdahulu, internet yang berhubungan dengan yang penulis teliti

Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi yang berjumlah 32 orang, sampel sering diambil untuk mewakili populasi. Penggunaan sampel biasanya dilakukan untuk riset yang berusaha menggeneralisasi hasil temuannya. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Menurut Sugiyono (2014) Sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama, yaitu dengan observasi dan kuesioner (Skala Likert).
2. Data Sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya merupakan bukti referensi buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan internet yang berhubungan dengan yang akan penulis teliti seperti studi kepustakaan dan dokumentasi.

Kalibrasi Instrumen

Sebelum melakukan proses analisis lebih lanjut, peneliti terlebih dahulu melakukan kalibrasi instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji validasi dari kuesioner penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji valid atau tidak kuesioner yang disampaikan pada responden. Pengujian validitas merupakan pengujian yang penting untuk dilakukan pada penelitian sebelum menganalisa jawaban responden yang didapat setelah pengumpulan data. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,349$.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner menurut Sugiyono (2014) adalah dengan menggunakan teknik korelasi product moment. Rumus tersebut adalah:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Jumlah skor item variabel x

y = Jumlah skor item variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor y

n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah:

a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid

b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti dalam uji validitas sebanyak 32 orang.

2. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable). Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpa.

Rumus :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrument

k =Jumlah butir pernyataan

$\sum si^2$ =Jumlah varians score tiap butir pernyataan

st^2 =Jumlah varians

Rumus :

$$s_t = \frac{\sum xt^2 - \left(\frac{\sum xt^2}{n}\right)}{n}$$

Keterangan:

s_t =Jumlah varians

$\sum xt$ =Jumlah total skor pernyataan

n =Jumlah sampel

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dinyatakan reliabel taraf signifikan.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dapat dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3.5 Nilai a Cronbach Alpha

Besarnya Nilai Cronbach's Alpha	Interprestasi
0,80 – 1,00	Sangat reliable
0,60 – 0,80	Reliable
0,40 – 0,60	Cukup reliable
0,20 – 0,40	Tidak reliable
0,00 – 0,20	Sangat tidak reliable

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa untuk uji validitas kedua variabel pada seluruh pertanyaan dinyatakan valid serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Adapun hasil uji reliabilitas juga menunjukkan hal serupa, instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:204) menyatakan bahwa Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini meliputi Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Determinasi dan Uji t.

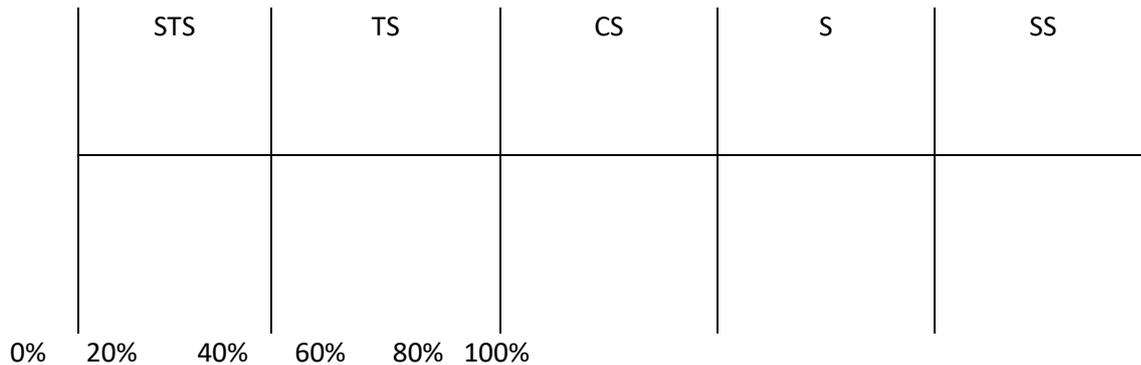
Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah *frekuensi* menjadi persen dinamakan *frekuensi relative*. Untuk menghitung *frekuensi relative* dan rata-rata menggunakan SPSS versi 24, dengan mengolah data yang didapatkan dari variabel responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2014) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban

dengan skor yang tinggi dan selanjutnya adalah menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui hasil total tanggapan responden maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel terikat untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel tersebut.



Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal;
- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan perhitungan dapat dihitung persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 29,468 + 0,559X$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) adalah 29,468 artinya jika disiplin kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi nilainya adalah 29,468.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) adalah 0,559 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,559 satuan, maka skor kinerja pegawai akan meningkat menjadi 30,027 satuan. Nilai Koefisien regresi sebesar 0,559 menunjuk pada arah positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel (Y).semakin tinggi nilai disiplin kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi.

Hasil dari analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kedua variabel seluruh pegawai yang mempunyai disiplin kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang telah dilihat dari hasil perhitungan nilai constanta (a) dan nilai koefisien regresi (b) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi.

Analisis Koefisien Determinasi R_{square}

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi ditentukan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,448 \times 100 \\ &= 44,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.43 menunjukkan nilai yang diperoleh angka R sebesar 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang “sedang” antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan nilai R_{square} atau koefisien determinasi sebesar 0,448 atau 44,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi sebesar 44,8% sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji (t)

Uji (t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji (t) dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dan jika tingkat signifikannya $< (0,05)$ maka hipotesis diterima.

Dari tabel 4.44 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai signifikan: Dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan nilai t: Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $4,932 > t_{tabel} 2,042$ maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= (a / 2 ; n - k - 1) \\
 t_{tabel} &= (0,05/2 ; 32 - 1 - 1) \\
 &= 0,025 ; 30 \\
 &= [\text{Dilihat pada distribusi nilai} \\
 &\quad t_{tabel}] \\
 &= 2,04227
 \end{aligned}$$

Pembahasan

Setelah dilakukan analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi yang berjumlah 32 orang, melalui metode pengumpulan data dengan cara data primer dan data sekunder. Serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk mengetahui kelayakan model regresi yang digunakan agar hasil estimasi yang diperoleh benar-benar relevan untuk kemudian dianalisis. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi. Serta menggunakan analisis koefisien determinasi R_{square} untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dan juga menggunakan uji (t) untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya.

Berdasarkan rekapitulasi rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yaitu sebesar 92,9%, nilai tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel disiplin kerja. Tanggapan responden tertinggi nilai rata-ratanya terdapat pada indikator etika kerja yaitu sebesar 94,4%. Sedangkan nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan yaitu 90,2%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-9 yaitu bekerja sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) instansi sebesar 96,9%, sedangkan untuk sub indikator nilai terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yaitu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja dengan persentase 87,5%.

Berdasarkan rekapitulasi rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 91,3%, nilai tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan Selalu dari para responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja pegawai, tanggapan responden tertinggi nilai rata-ratanya terdapat pada indikator kualitas yaitu sebesar 93,3%. Sedangkan nilai rata-rata terkecil terdapat pada indikator kebutuhan pengawasan yaitu 89,2%. Untuk sub indikator nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-9 yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebesar 93,8% dan pertanyaan ke-14 yaitu pegawai mampu menjalin

hubungan baik dengan rekan kerja sebesar 93,8%. Sedangkan untuk sub indikator nilai terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-12 yaitu anda akan lebih giat dalam bekerja bila anda sedang diawasi pimpinan dengan persentase 82,5%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh bahwa fungsi penduga antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui persamaan regresinya adalah $Y = 29,468 + 0,559X$. Artinya kenaikan satu satuan pada variabel (X) disiplin kerja, maka tingkat variabel (Y) kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,559 satuan.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi R_{square} dapat diketahui bahwa nilai $r^2 = 0,448$. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 44,8%.

Berdasarkan analisis uji (t) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan berdasarkan nilai t diketahui nilai t_{hitung} sebesar $4,932 > t_{tabel} 2,042$ maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dan juga menunjukkan bahwa pada saat instansi pemerintah dapat tegas untuk mendisiplinkan para pegawai, maka akan mempengaruhi terhadap tingginya tingkat kinerja pegawai, dan apabila sebaliknya pada saat instansi pemerintah tidak dapat mendisiplinkan para pegawai, maka akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Pada penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi diperoleh bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh, hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang sudah dilakukan pada masing-masing variabel yang diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elianti (2020) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nur Indah (2018) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar.

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi tergolong dalam kategori sangat baik, karena skor total rata-rata berada pada interval (81%-100%).
2. Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi tergolong dalam kategori sangat baik, karena skor total rata-rata berada pada interval (81%-100%).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi. Hasil koefisien regresi diperoleh bahwa fungsi penduga antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah $Y = 29,468 + 0,559X$, artinya kenaikan satu satuan pada variabel (X) disiplin kerja, maka tingkat variabel (Y) kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,559 satuan. Hasil uji (t) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $4,932 > 2,042$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan saran yang umumnya dapat bermanfaat bagi kita semua, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi, maka dapat disarankan pada peneliti berikutnya supaya penelitian selanjutnya dapat menambah subjek pada penelitiannya, hal ini dilakukan agar penelitian benar-benar dapat mewakili keadaan populasi penelitian. Kemudian dapat disarankan agar mencoba faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dalam penelitian berikutnya, agar memberikan masukan untuk instansi guna mencapai tujuan instansi yang lebih baik lagi.
2. Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi agar senantiasa selalu mendukung proses pelaksanaan tugas para pegawai serta memberikan penghargaan moril bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga mereka bisa lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Kepada para pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Sukabumi agar mempertahankan bahkan meningkatkan kedisiplinan dan kinerja serta tetap menjalin kerjasama yang baik antara tim kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru Riau: Zafana Publishing.
- Bernardin, O., & Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bkn.go.id. *Peraturan Pemerintah, Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*, Tersediadi <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2019/05/PP-Nomor-30-Tahun-2019.pdf> [Diakses pada 11 April 2022]
- Dariansyah, D., Noviariany, & Syahid. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Purwakarta. *Jurnal LppUnindra*.https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/download/6311/3327 [Diakses pada 06 Juni 2022]
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elianti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gulo, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ichsan, N. R., Surianta, E., & Lukman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)-I BukitBarisan Medan. *Jurnal Darma Agung, Vol 28*. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/download/625/562/> [Diakses pada 17 Februari 2022].
- Indah, Nur. (2018). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar*.
- Ispik, Ahmad. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. *Skripsi Universitas Islam Riau Pekanbaru*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Perusahaan (Studi Kasus di PT. Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management, Vol 3 (Issue 8)*, 318-328.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Nasir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangarso, A., & Susanti, I. P. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Tahun 9. No 2*. <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/download/3019/2248> [Diakses pada 5 Februari 2022].
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3*. Tersedia di: <https://www.jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm> [Diakses pada 27 Mei 2022].
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.

- Rahayu, E., & Ajimat. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 1*. Tersedia di: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/1997/1683>[Diakses pada 10 Maret 2022].
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada.
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gaya Media.
- Rusdy, A. R. (2019). *Manajemen. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Sam, R. C. (2018). *E-Kinerja Aplikasi Memonitoring Bantu Ukur Kinerja dan Disiplin Pegawai*. Retrieved Mei 22, 2022, from appsensi.com:<https://appsensi.com/e-kinerja/> [Diakses pada 21 Oktober 2022]
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sentot, I. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, & Hartono, A. (2018). *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan ke sebelas. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, R. W. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Parepare. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, III*, 10-15.
- Wulandari, Dewi. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatann Daerah Kabupaten Sukabumi. *Skripsi Universitas Pakuan*, 4-7.