

## PENGARUH KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA, EFEKTIVITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DINAS PELAYANAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PEMALANG)

Dwi Cahyaningtias<sup>1</sup>, Ratih Hesty Utami P<sup>2</sup>, Rita Meiriyanti<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Jawa Tengah

email: <sup>1</sup>[dwichyaaa@gmail.com](mailto:dwichyaaa@gmail.com), <sup>2</sup>[ratihhesty@gmail.com](mailto:ratihhesty@gmail.com), <sup>3</sup>[ritameiriyanti@upgris.ac.id](mailto:ritameiriyanti@upgris.ac.id)

### ARTICLE INFO

#### Article History

Submission : 19-03-2023

Received : 26-03-2023

Revised : 31-03-2023

Accepted : 11-04-2023

Publish : 01-05-2023

#### Keywords :

Kapasitas sumber daya manusia;

Efektivitas kerja, lingkungan kerja;

Kinerja karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of Human Resource Capacity, Work Effectiveness and Work Environment on Employee Performance at the Investment Service and One Stop Integrated Service in Pemalang Regency. This research uses quantitative research methods. The population in this study were all employees, totaling 63 respondents. Meanwhile, the sampling technique used a saturated sample of 63 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear analysis techniques. The primary data that has been obtained is then processed using the IBM SPSS Statistics Version 25 data analysis tool. The results of this study indicate that the capacity of Human Resources has a significant positive effect on employee performance seen by a test of 2.146 and a significance of 0.036 <0.05. Work effectiveness has a significant positive effect on employee performance seen by the t test of 8.148 and a significance of 0.000 <0.05. The work environment has a positive and significant effect on employee performance as seen by the t-test of 3.304 and a significance value of 0.02 <0.05. Human Resource Capacity, Work Effectiveness, and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, it can be seen from the F test that the calculated F value is 37,995 and a significance value of 0.000 <0.05.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Efektivitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 63 responden. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis linear berganda. Data primer yang telah diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis data *IBM SPSS Statistics Version 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat uji sebesar 2,146 dan signifikansi sebesar 0,036 < 0,05. Efektivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat uji t sebesar 8,148 dan signifikansi sebesar 0,000 <

0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat uji t hitung sebesar sebesar 3,304 dan nilai signifikansi sebesar  $0,02 < 0,05$ . Kapasitas Sumber Daya Manusia, Efektivitas Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara silmutan dapat dilihat uji F dihasilkan nilai F hitung sebesar 37.995 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya itu sendiri. Setiap perusahaan atau instansi harus mengatur dan memperhatikan keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan karyawan yang berkualitas. Salah satu peran terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011).

Berdasarkan pada laporan pencapaian kinerja Dinas penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang tahun 2021 terjadi penurunan dan target perusahaan tidak tercapai serta sarana dan prasarana yang belum memadai. Tercapainya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh orang-orang yang terlibat langsung diperusahaan itu sendiri. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor yaitu efektivitas kerja, kapasitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja karena hal-hal tersebut sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan. Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan orperasinya.

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Rachmawati, 2015). Kapasitas adalah tingkat kemampuan berproduksi secara optimum dari sebuah fasilitas biasanya dinyatakan sebagai jumlah output pada satu periode waktu tertentu, jika tidak dilandasi dengan kapasitas yang memadai maka tidak akan mampu untuk berproduksi secara efektif dan efisien. Dengan adanya kapasitas sumber daya manusia maka pekerjaan perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik dan kinerja meningkat.

Efektivitas kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Menurut Rachman (2017) efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat dicapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya dalam suatu organisasi. Menurut Anorogo dan Widiyati (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal jika kondisi pada lingkungan kerja atau sekitarnya mendukung kinerja karyawan, dalam hal ini berdampak positif dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pemalang adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kemajuan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang sangat ditentukan oleh kinerja dan efektifitas pegawai. Suatu organisasi pada umumnya mengharapkan karyawannya dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu sesuai dengan tugas dan fungsinya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang harus dapat memberikan pelayanan perujinan kepada masyarakat umum secara baik, tepat administrasi dan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan aparat yang berkualitas, professional dan berjiwa pelayanan prima.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja secara individu yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian

### **Kapasitas Sumber Daya Manusia**

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk melaksanakan tugas atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Rachmawati, 2015). Menurut Yosefrinaldi (2013) mengartikan bahwa kapasitas sumber daya manusia merupakan kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Menurut Griffin (2004) kapasitas sumber daya manusia dapat diukur melalui Pendidikan, Pelatihan, pengalaman

## Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan dengan melaksanakan suatu tugas ditandai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut admosoeprpto (2016) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja merupakan ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2007) terdapat indikator-indikator dari efektivitas kerja adalah Tepat waktu Tepat sasaran, Tercapainya tujuan

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberi kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan bahkan betah bekerja (Permansari, 2013). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013). Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya tempat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Menurut Parlinda dan Wahyudin (2001) yang menjadi indikator- indikator lingkungan kerja adalah Perlengkapan kerja, Pelayanan kepada pegawai, Kondisi kerja, Hubungan personal

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif ini yaitu data sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data melalui hasil pengisian koesioner. Alur pengumpulan data primer ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner dengan melalui google form yang kemudian link disebarakan kepada responden, dimana responden harus memberikan pilihan jawaban responden dari penyebaran pertanyaan atau pernyataan yang telah dibuat didalam kuesioner tentang variabel kapasitas sumber daya manusia, efektivitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang diajukan kepada pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang. Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran yaitu skala likert. Menurut Sogiyono (2012) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2010). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiono (2013) teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil secara seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 pegawai termasuk peminan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas (Correlation)	r tabel	Sig.	Keterangan
Kapabilitas Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,648	0,2480	0,000	VALID
	X1.2	0,696	0,2480	0,000	VALID
	X1.3	0,543	0,2480	0,000	VALID
	X1.4	0,573	0,2480	0,000	VALID
	X1.5	0,533	0,2480	0,000	VALID
	X1.6	0,521	0,2480	0,000	VALID
	X1.7	0,456	0,2480	0,000	VALID
	X1.8	0,503	0,2480	0,000	VALID
Efektivitas Kerja (X2)	X2.1	0,679	0,2480	0,000	VALID
	X2.2	0,524	0,2480	0,000	VALID
	X2.3	0,656	0,2480	0,000	VALID
	X2.4	0,591	0,2480	0,000	VALID
	X2.5	0,581	0,2480	0,000	VALID
	X2.6	0,553	0,2480	0,000	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,750	0,2480	0,000	VALID
	X3.2	0,664	0,2480	0,000	VALID
	X3.3	0,752	0,2480	0,000	VALID
	X3.4	0,586	0,2480	0,000	VALID
	X3.5	0,674	0,2480	0,000	VALID
	X3.6	0,680	0,2480	0,000	VALID
	X3.7	0,610	0,2480	0,000	VALID
	X3.8	0,609	0,2480	0,000	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,681	0,2480	0,000	VALID
	Y2	0,578	0,2480	0,000	VALID
	Y3	0,683	0,2480	0,000	VALID
	Y4	0,502	0,2480	0,000	VALID
	Y5	0,567	0,2480	0,000	VALID
	Y6	0,525	0,2480	0,000	VALID
	Y7	0,715	0,2480	0,000	VALID
	Y8	0,643	0,2480	0,000	VALID

Sumber : data primer diolah 2022

Pada tabel 1. di atas ditunjukkan semua item pernyataan kuesioner bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu lebih dari 0,2480. Maka semua item pada kuesioner penelitian dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

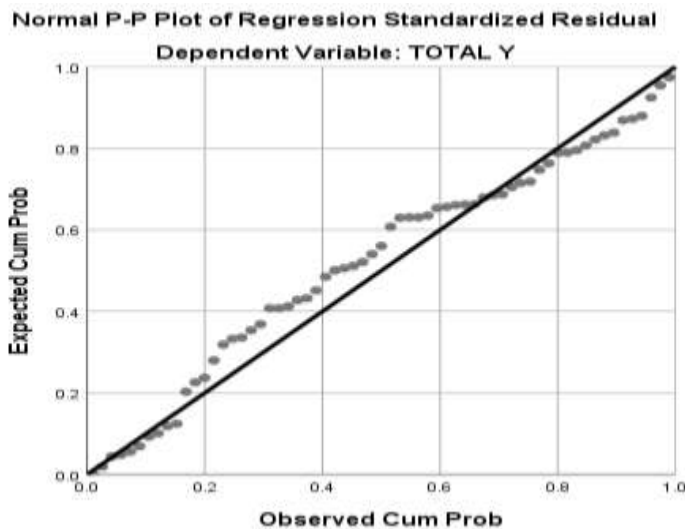
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kapasitas sumber daya manusia (X1)	0,691	Reliabel
Efektivitas kerja (X2)	0,634	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,819	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,755	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 2. hasil uji reliabilitas diatas dinyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60 pada masing-masing variabel sehingga dinyatakan reliabel. Maka kuesioner yang telah diajukan dapat digunakan untuk penelitian

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1. diatas, dapat dijelaskan bahwa grafik P-P Plot bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah, maka hal ini menunjukkan bahwa hasil uji normalitas berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas juga dapat dilihat dari uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil uji Kolmogorov-Smirn

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49709990
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.067
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 3. diatas, hasil uji Kologorov-Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp Sig.(2-tailed) yaitu sebesar 0,062 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan seluruh data terdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Tabel 4. hasil uji multikolinearitas

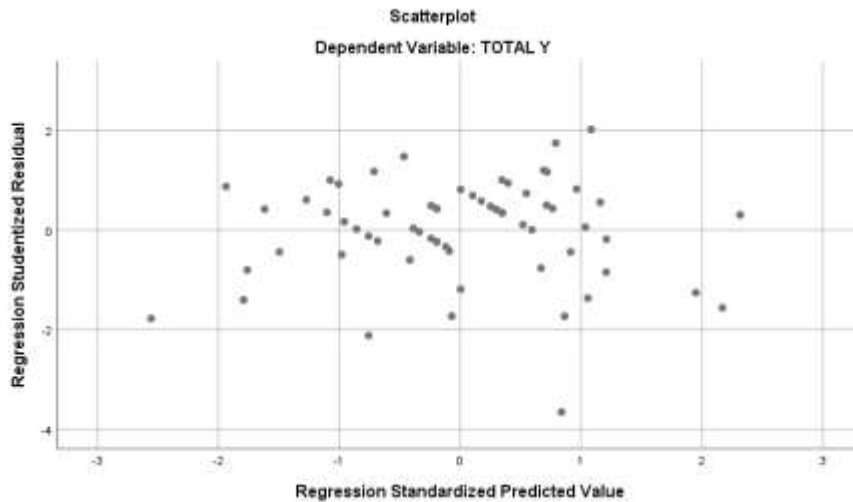
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.035	3.445		.010	.992		
Kapasitas Sumber Daya Manusia (X1)	.153	.071	.165	2.146	.036	.982	1.018
Efektivitas Kerja (X2)	.768	.094	.654	8.148	.000	.898	1.114
Lingkungan Kerja (X3)	.255	.077	.267	3.304	.002	.883	1.132

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas, nilai tolerance variabel kapasitas sumber daya manusia, efektivitas kerja dan lingkungan kerja > 0,1 dan nilai VIF < 10. Sehingga dapat diartikan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas, hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan diatas dapat dilihat terdapat titik- titik dengan pola yang menyebar dan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.035	3.445		.010	.992
Kapasitas Sumber Daya Manusia (X1)	.153	.071	.165	2.146	.036
Efektivitas Kerja (X2)	.768	.094	.654	8.148	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.255	.077	.267	3.304	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut

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

$$Y = 0,035 + 0,153X_1 + 0,768X_2 + 0,255X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

Konstanta variabel Y sebesar 0,035. Jika variabel kapasitas sumber daya manusia (X1), efektivitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) jika nilainya 0 maka nilai kinerja karyawan (Y) akan sebesar 0,035

1. Koefisien regresi untuk variabel kapasitas sumber daya manusia (X1) bernilai positif 0,153. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kapasitas sumber daya manusia, maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,153.
2. Koefisien regresi untuk variabel efektivitas kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,768. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel efektivitas kerja maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan 0,768.
3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X3) bernilai 0,255. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan 0,255

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Tabel 6. Hasil uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.035	3.445		.010	.992
	Kapasitas Sumber Daya Manusia (X1)	.153	.071	.165	2.146	.036
	Efektivitas Kerja (X2)	.768	.094	.654	8.148	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.255	.077	.267	3.304	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 6. diatas dapat dilihat dari kolom t dan Sig. dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kapasitas sumber daya manusia memiliki nilai t hitung sebesar 2,146 > 2,001 dan signifikansi sebesar 0,036 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
2. Variabel Efektivitas kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,148 > 2,001 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya variabel efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variablel Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar sebesar 3,304 > 2,001 dan nilai signifikansi sebesar 0,02 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan

### b. Uji f

Tabel 7. Hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.467	3	89.489	37.995	.000 <sup>b</sup>
	Residual	138.961	59	2.355		
	Total	407.429	62			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (X3), kapasitas sumber daya manusia (X1), efektivitas kerja (X2)						

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 10.12 diatas hasil uji f diperoleh nilai F sebesar 37.995 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya kapasitas sumber daya manusia, efektivitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8. Hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.659	.642	1.53469
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kapasitas sumber daya manusia, efektivitas kerja				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,642 yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 64,2%. Sedangkan 35,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel kapasitas sumber daya manusia yang telah dilakukan, pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,146 > 2,001$  dan signifikansi sebesar  $0,036 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  yang artinya diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan semakin meningkat kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki karyawan dalam bekerja tersebut maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah kapasitas sumber daya manusia yang ada di instansi maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patrini, dkk (2021) menunjukkan bahwa Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh kurniawan, dkk (2016) menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang sudah dilakukan diatas pada variabel efektivitas kerja, diketahui hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar  $8,148 > 2,001$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya variabel efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pematang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neslon (2020) Menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shofiyono, A. A. (2021) menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari penelitian yang sudah dilakukan diatas pada variabel kapasitas sumber daya manusia, diketahui uji t diketahui untuk uji hipotesis pada variabel kapasitas sumber daya manusia memiliki nilai t hitung sebesar  $3,304 > 2,001$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,02 < 0,05$  maka dapat ditarik disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja semakin meningkat kinerja karyawan, tetapi sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Lestary & Harmon (2017) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Dian Anggraini dan Hadi Susanto (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. **Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Efektivitas Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kapasitas sumber daya manusia, efektivitas kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang dilakukan didapati nilai F hitung sebesar 37.995 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel kapasitas sumber daya manusia, efektivitas kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) memperlihatkan besar nilai R Adjusted sebesar 0,642 atau 64,2% variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari penjelasan tersebut bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kapasitas sumber daya manusia, efektivitas kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berdasarkan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten
2. Variabel Efektivitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang
4. Variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia (X1), Efektivitas Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang

### **SARAN**

#### 1. Bagi instansi

Karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten pemalang diharapkan dapat terus menjaga kualitas kinerja karyawan, melalui kapasitas sumber daya manusia, efektivitas kerja, lingkungan kerja karyawan dapat

terus melatih kemampuan, keahlian dan memaksimalkan kompetensi guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Serta karyawan juga harus selalu berusaha mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan sebaik mungkin. Kualitas kinerja yang baik akan membantu instansi dalam mencapai target dan tujuan. serta memberikan sarana dan prasarana yang memadai dalam lingkungan kerja instansi agar karyawan bekerja dengan nyaman dan lancar sehingga kinerja karyawan meningkat

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai sumber bacaan untuk memperluas dan memperdalam wawasan para pembaca. Selain itu dapat dijadikan sebagai refrensi penelitian selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Anggraini, D., Susanto, H., & ÔÇi, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp) Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(03), 291-305.
- Anggraini, K, Mindarti..I, Hermawan.R (2016). *Pengembangan Kapasitas Pegawai Untuk Mewujudkan Good Governance (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)* ,jurnal administrasi publik Brawijaya University, 3(7).1092-1098
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*.Jakarta:n Rineka Cipta.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Dp, m. K. (2016). Pengaruh pimpinan dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan e-procurement di kabupaten banyuasin. *Jurnal ilmiah ekonomi global masa kini*, 7(2), 44-51
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen/ricky W. griffin* diterjemahkan oleh Gina Gania – Ed 7, Jil. 1- Jakarta. Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kurniawan, M.DP, H. Azrai'e K.rosni (2016). Pengaruh pimpinan dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan e-procurement di kabupaten banyuasin. *jurnal ilmiah ekonomi global masa kini* 7(2).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103
- Nelson, N. (2020). Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 29-36
- Patraini, f. S., Dewi, f. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal akuntansi dan keuangan*, 26(1), 12-21.
- Rahayuni, n. W. I. S., sudja, i. N., & puspitawati, n. M. D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Telkom akses di plaza teuku umar denpasar. *Emas*, 3(5), 213-226.
- Shofiyono, A. A. (2021). Pengaruh desain kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan: studi PT. Semen Indonesia Persero Tbk (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya). *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)* Vol. 4, No. 4, pp. 161-172
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- <https://dinaspmptsp.pemalangkab.go.id/>