

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya

The Effect of Work Environment and Work Discipline on the Performance of Employees of the Department of Agriculture and Food Security in the City of Palangka Raya

Rama Wanebbriyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya

Corresponding Author

Alamat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Kalimantan Tengah

E-mail : wanebbriyanti @gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya

Desain/Metode/ Pendekatan: Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan jumlah sampel 91 orang responden,

Temuan: Hasil analisis secara Parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.380 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ terhadap kinerja (Y). Kemudian Uji secara Parsial pada variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar $4.475 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan Uji secara Simultan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai F_{hitung} sebesar $68.805 > F_{tabel}$ sebesar 3.10 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Lingkungan Kerja

Abstract

Objective: : This study aims to determine how much influence the Work Environment and Work Discipline have on the Employee Performance of the Office of Agriculture and Food Security in Palangka Raya City

Design/Methods/Approach: The method in this study uses a descriptive approach with a sample size of 91 respondents.

Findings: The results of multiple linear regression statistical analysis show that partially and simultaneously the variables of Work Environment (X_1) and Work Discipline (X_2) have a significant effect on the performance variable (Y) with a confidence level of 95%. Based on the partial test, the Work Environment variable (X_1) has a significant positive effect on performance (Y) with a t count value of $3,380 > t$ table of $1,986$ with a significance value of $0,001 < 0,05$ on performance (Y). Then the Partial Test on the Work Discipline variable (X_2) has a significant positive effect on performance (Y) with a t count value of $4,475 > t$ table of $1,986$ with a significance value of $0,000 < 0,05$. Based on the simultaneous test, the variables of Work Environment (X_1) and Work Discipline (X_2) have a significant effect on performance (Y) with a value of F count of $68,805 > F$ table of 3.10 with a significance value of $0,000 < 0,05$.

Keywords: Performance, Work Discipline, Work Environment

Article history:

Received September 10th, 2022

Revised October 5th, 2022

Accepted October 28th, 2022

©2022

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya

Journal homepage: <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JSM/index>

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting pada sebuah organisasi atau perusahaan. Karena Sumber daya manusia merupakan suatu penggerak pada sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu proses tujuan yang akan dicapai. Sumber daya manusia ibarat sebuah roda kendaraan yang akan berjalan sesuai dengan arah yang akan dituju dengan ketentuan-ketentuan yang ada. Tanpa sebuah roda, Kendaraan tersebut tidak akan bisa jalan. Begitu pula dengan sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan bisa berjalan atau mencapai tujuan. Maka dari itu sumber daya manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan merupakan faktor utama penggerak untuk mencapai suatu tujuan yang telah ada pada organisasi ataupun perusahaan.

Setiap organisasi memiliki unsur penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia bergerak sesuai dengan apa yang disepakati oleh organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu instansi yang merupakan tempat bagi para sumber daya manusia (tenaga kerja). tenaga kerja yang dimaksud yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, dan lain sebagainya. Untuk membantu sebuah organisasi mencapai tujuannya dengan melibatkan pegawai dalam kegiatan organisasi atau instansi yang dapat memberikan suatu pencapaian atau target yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi atau instansi, kinerja sangat mempengaruhi pegawai. Wahyuddin dalam penelitian Mahardikawanto (2013), menyatakan bahwa didalam menentukan baik buruknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Maka dari itu kinerja didalam suatu organisasi atau instansi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diatas.

Rivai (2005), menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hafizah (2018), menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai pencapaian suatu efektivitas pada tingkat pegawai, kinerja di pengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu atau pegawai. Fiqi (2018), menyatakan bahwa Kinerja pegawai bisa tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat terakomodasikan dengan baik dan bisa diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan. seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Begitu juga dengan disiplin kerja, dengan mengetahui disiplin kerja pegawai, maka nilai kinerja dari para pegawai pun akan dapat diketahui.

Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Maka dari itu lingkungan kerja bisa berdampak pada produktivitas pegawai itu sendiri, jika lingkungan kerja tersebut nyaman dan memberi ketenangan dalam bekerja, maka pegawai akan dapat meningkatkan produktivitas mereka. Jika didalam lingkungan kerja pegawai tersebut tidak nyaman, maka akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas pegawai yang akan berdampak pada suatu organisasi atau instansi tersebut.

Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014), menyatakan bahwa Lingkungan kerja salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar Pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Aziz (2016), menyatakan bahwa segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sehingga tidak hanya faktor kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas tetapi juga berpengaruh dalam peningkatan kerjanya.

Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, fasilitas dan ruang gerak yang ada di ruangan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena fasilitas dan ruang gerak yang ada di ruangan menyangkut kenyamanan bekerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Fasilitas yang lengkap tetapi ruang gerak yang sempit membuat para pegawai tidak leluasa dalam bergerak dan bekerja, seperti yang berada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya. Ruangan kantor yang sempit dengan

perkakas dan pegawai yang banyak akan mengakibatkan suasana kantor yang kurang nyaman, berdasarkan hasil wawancara kepada bapak sekretaris dinas dan ibu bagian kepegawaian dan juga berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Karena disini disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada. Pada disiplin kerja merupakan kesadaran pegawai terhadap apa yang sudah ditanggung jawabkan kepadanya sesuai dengan aturan dan norma-norma yang ada di instansi tersebut. Pendapat yang dikemukakan oleh Melayu S.P Hasibuan (2012) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, semakin tinggi hasil kinerja yang akan di capai. Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerja. Maka dari itu, pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang baik di kantor akan memiliki tingkat kinerja yang baik.

Pramana dan Sudharma (2013), menyatakan bahwa Disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. jika pegawai bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Begitu pula Dharmawan (2011), menyatakan bahwa Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan yang ada. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan organisasi dapat berjalan dengan baik.

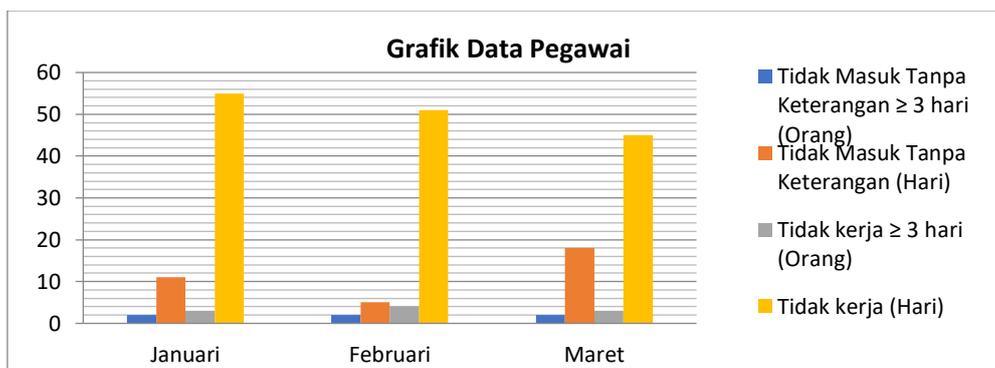
Disiplin kerja yang berada pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya masih kurang berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan. Karena masih ada saja pegawai yang tidak kerja, tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan terlambat datang ke kantor. Hal ini dapat dilihat dari tabel dan grafik dibawah ini:

Tabel 1. Data Pegawai yang Tidak Masuk Tanpa Keterangan Dan Pegawai yang Tidak Kerja, Periode Januari-Maret 2020

Bulan	Pegawai			
	Tidak Masuk Tanpa Keterangan \geq 3 hari (Orang)	Tidak Masuk Tanpa Keterangan (Hari)	Tidak kerja \geq 3 hari (Orang)	Tidak kerja (Hari)
Januari	2	11	3	55
Februari	2	5	4	51
Maret	2	18	3	45

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya (2020)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kurangnya disiplin pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan pegawai yang tidak kerja pada bulan januari sampai maret 2020 cukup tinggi dilihat dari hari dalam sebulan. Maka dari itu dibuatlah grafik seperti dibawah ini:



Gambar 1. Grafik Data Pegawai yang Tidak Masuk Tanpa Keterangan dan Tidak Kerja Periode Januari-Maret 2020

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya (2020)

Pada grafik di atas, dapat dilihat tingginya tingkat ketidakdisiplinan pegawai yang dilihat dari pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan dilihat dari grafik berwarna merah dan pegawai yang tidak kerja dilihat dari grafik berwarna ungu. Kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai akan berpengaruh pada penyelesaian pekerjaan yang telah ditanggung jawabkan kepada pegawai tersebut.

Hal ini disebabkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja yang bisa mengakibatkan penurunan kinerja pegawai dan kurangnya pencapaian target. Pada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan akan dijatuhkan sanksi. Adapun beberapa penjatuhan sanksi bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan secara berturut-turut yaitu:

Tabel 2 Penjatuhan Sanksi Bagi Yang Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan

1-5 Hari Kerja	:	Teguran Lisan
6-10 Hari Kerja	:	Teguran Tertulis
11-15 Hari Kerja	:	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis
16-20 Hari Kerja	:	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 Tahun
21-25 Hari Kerja	:	Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 Tahun
26-30 Hari Kerja	:	Penurunan Pangkat Selama 1 Tahun
31-35 Hari Kerja	:	Penurunan Pangkat Selama 3 Tahun
36-40 Hari Kerja	:	Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah
41-45 Hari Kerja	:	Pembebasan Dari Jabatan
46 Hari Kerja atau Lebih	:	Pemerhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri atau Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS

Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Tabel 2 Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dianggap melanggar aturan yang ada. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 8 Angka 9, Pasal 9 Angka 11, dan Pasal 10 Angka 9 penjatuhan sanksi bagi yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah. Penjatuhan sanksi seperti Tabel 2 dimaksudkan agar pegawai jera melakukan hal tersebut dan mulai disiplin kembali. Akan tetapi masih ada saja pegawai yang tidak patuh dalam peraturan tersebut dengan alasan tertentu. Pada pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan akan di potong tunjangannya sebesar 3%, sedangkan pegawai yang hadir tetapi tidak bekerja akan di potong tunjangannya sebesar 1,5%.

Maka dari itu lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang baik nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai yang didukung oleh penelitian Sofyan (2013), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sedangkan penelitian Runtuwu, Lopian, dan Dotulong (2015), yang berjudul Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, penempatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Dari pembahasan diatas peneliti menarik kesimpulan dengan melakukan studi pendahuluan untuk memastikan apakah variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Peneliti menyebar kuesioner terlebih dahulu, lalu mengolah data dari kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada 30 orang pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya. Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh skor rata-rata persepsi responden sebesar 3,95 dengan kategori setuju artinya responden setuju bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan berdampak pada keberhasilan dan pencapaian tujuan kinerja mereka dengan capaian 79%. Untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh skor rata-rata persepsi responden sebesar 3,63 dengan kategori setuju artinya responden setuju bahwa Disiplin Kerja merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan organisasi yang berlaku, serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditegakkan dalam kedisiplinan tersebut dengan capaian 72,6%. Untuk variabel Kinerja diperoleh skor rata-rata persepsi responden sebesar 4,15 dengan kategori setuju artinya responden setuju bahwa Kinerja

merupakan perwujudan dari kemampuan pegawai dalam hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya dengan capaian sebesar 83%.

Kemudian berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, secara parsial variabel lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 45,1%, variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 45,2%. Maka dari itu hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R^2 pada variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56,9% terhadap 30 orang pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Hamali (2016), menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Proses tersebut seperti kegiatan dalam evaluasi kinerja yang dilakukan oleh sebuah instansi ataupun organisasi untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja pegawai mereka yang ada. Keberhasilan dalam suatu kinerja pegawai bisa dilihat dari tingkat produktivitas kinerja pegawai yang dimana kinerja tersebut akan mengendalikan sebuah unit-unit kerja didalam sebuah instansi ataupun organisasi. Fahmi (2013), menyatakan bahwa manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi instansi ataupun organisasi.

Hasibuan (2001), menyatakan bahwa yang menyebut kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dengan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya yang berasal dari instansi ataupun organisasi.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu pencapaian kerja yang digunakan oleh instansi atau organisasi untuk melihat perkembangan pegawainya dengan cara melihat hasil penilaian kerjanya. Wirawan (2012), menyatakan bahwa, penilaian kinerja merupakan pengumpulan data kinerja para pegawai sepanjang masa evaluasi kinerja melalui observasi tentang apa yang dilakukan para pegawai kemudian membandingkannya dengan standar kinerja pegawai.

Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Maka dari itu penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: Objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Maka dari itu PNS memiliki sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat sebagai SKP yang merupakan rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapainya setiap tahun.

Dengan demikian penilaian kinerja merupakan serangkaian evaluasi dalam menilai kinerja pegawai selama bekerja, lalu manajemen atau pimpinan memberitahu pegawai tentang hasil kerjanya selama ini untuk menilai seberapa berprestasinya pegawai tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja.

Indikator-Indikator Dalam Kinerja

Indikator kinerja menurut Boediharjo dalam Andi Prayogi (2018) dapat diukur berdasarkan empat indikator sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dan Efisiensi merupakan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.

2) **Orientasi Tanggung Jawab**

Orientasi tanggung jawab merupakan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.

3) **Disiplin**

Disiplin merupakan sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.

4) **Inisiatif**

Inisiatif merupakan kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu tingkatan dimana penilaian kerja terjadi pada pegawai untuk melihat seberapa berprestasinya pegawai tersebut. Pada penilaian kinerja banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penilaian tersebut. Wirawan (2012), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah Faktor yang terdiri dari:

1) **Faktor Internal Pegawai**

Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai itu berkembang. Faktor ini merupakan faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan pegawai itu sendiri. Sedangkan faktor-faktor yang diperoleh pegawai, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. pada faktor internal ini sangat mempengaruhi dalam menentukan kinerja pegawai. Karena pada faktor internal ini menyangkut tentang kepribadian pegawai itu sendiri.

2) **Faktor Lingkungan Internal Organisasi**

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

3) **Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi**

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor terpenting dalam bekerja Karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Nitisemito (2008), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Sutrisno (2010), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Maka dari itu, Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuannya.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana pegawai berada dan beraktivitas. Produktivitas pegawai dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat pegawai bekerja. Oleh karena itu lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua bagi pegawai. Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari pegawai akan mempengaruhi tingkat keberhasilan pegawai terhadap kerjanya.

Maka dapat disimpulkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja. Apalagi jika sarana dan prasarana kerja pegawai terpenuhi dengan baik maka pegawai akan mudah dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka, Sehingga tugas-tugas yang berikan kepada mereka akan selesai tepat pada waktunya, jika sarana dan prasarannya mendukung.

Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 Sedarmayanti (2001), yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pada lingkungan kerja fisik yang secara langsung menyangkut dengan pegawai secara langsung seperti kursi, meja, pusat kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang secara tidak langsung menyangkut tentang temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan, sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001).

Indikator-Indikator Dalam Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja yang dikemukakan yaitu:

1) Penerangan

Penerangan merupakan hal yang penting dalam suatu lingkungan kerja. jika kondisi penerangan kurang optimal maka bisa memperlambat kerja pegawai yang ada.

2) Suhu Udara

Pada kondisi suhu udara didalam ruangan harus stabil, jika suhu udara didalam ruangan kantor tidak stabil bisa membuat para pegawai merasa tidak nyaman dan mengakibatkan terhambatnya kinerja. Maka dari itu biasanya didalam suatu ruangan kantor terdapat suatu alat elektronik, seperti ac ataupun kipas angin untuk menstabilkan suhu udara yang kurang stabil.

3) Suara Bising

Suara bising juga dapat menjadi hal yang mengganggu pegawai dalam melakukan kerjanya. Kebisingan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai saat bekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna pada ruangan kantor bisa membuat suasana hati pegawai berubah tergantung warna apa yang dipakai dalam suatu ruangan. Contohnya, dinding yang berwarna biru bisa membuat pegawai menjadi merasa tenang.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Pegawai yang memiliki pekerjaan yang banyak dan padat harus memiliki cukup ruang gerak agar dapat leluasa bekerja dengan tenang dan optimal. Ruang gerak yang sempit akan menghambat kinerja pegawai yang seharusnya dapat mengejar target.

6) Keamanan kerja

Keamanan kerja pada lingkungan kantor juga sangat penting. Jika pegawai merasa aman dalam bekerja, pegawai akan senang hati dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

7) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai sangat penting, walaupun itu hubungan antara atasan dan pegawai atau pegawai dan pegawai. Dalam sebuah lingkungan kerja hubungan ini sangat penting karena dalam hubungan itu dapat dilihat seberapa kompaknya dalam mencapai sebuah tujuan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai

Soetjipto (2004), merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain, yaitu:

1) Kenyamanan pegawai

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh Karena itu kenyamanan pegawai memiliki arti bahwa lingkungan kerja pegawai harus mendukung agar pegawai bisa maksimal mungkin dalam bekerja.

2) Perilaku pegawai

Perilaku pegawai adalah sikap yang diambil oleh pegawai untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Jika kondisi lingkungan pegawai tidak mendukung, maka perilaku atau suasana hati mereka dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja mereka.

3) **Kinerja pegawai**

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja pegawai secara berkelanjutan. Kinerja pegawai menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung pegawainya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat membantu kinerja pegawai agar lebih baik.

4) **Tingkat stres pegawai**

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pegawai. Ketika pegawai tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya kinerja pegawai dan menurunnya tingkat produktivitas kerjanya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku yang sangat penting bagi instansi atau organisasi untuk pegawainya. Karena disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai sarana untuk melatih tingkat kesadaran akan tanggung jawab pegawai.

Didalam disiplin kerja terkandung peraturan-peraturan atau norma-norma yang harus dipatuhi pegawai saat sedang bekerja, karena didalam peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku di instansi atau organisasi tersebut secara tidak langsung melatih dan mengajarkan pegawai tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Hamali (2016), menyatakan bahwa Disiplin juga mengandung sebuah pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan ataupun instansi. Hamali (2016), menyatakan bahwa Pegawai yang sering melanggar atau mengabaikan suatu peraturan yang ada berarti pegawai tersebut mempunyai disiplin kerja yang tidak baik. Pegawai yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dengan keadaan sadar dan kesediaan dalam mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang ada di organisasi ataupun di instansi tersebut.

Indikator-Indikator pada Disiplin Kerja

Hasibuan (2012), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi yaitu:

1) **Tujuan dan Kemampuan.**

Pada tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup matang bagi pegawai. Hal ini bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya tugas dan tanggung jawabnya.

2) **Teladan pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik seperti kedisiplinan, baik, jujur, adil dan kata serta perbuatannya harus sesuai. Dengan adanya teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) **Balas jasa**

Balas jasa juga bisa mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) **Keadilan**

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Maka dari itu keadilan didalam sebuah instansi atau organisasi itu diperlukan.

5) **Waskat**

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat juga atasan harus aktif dalam mengawasi pegawai di tempat kerja agar dapat memberikan petunjuk jika pegawai/bawahannya mengalami masalah atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan Pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, pegawai akan semakin takut dalam melanggar peraturan-peraturan yang ada, sehingga sikap ketidaksiplinan dalam pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Ketegasan pimpinan dalam menghukum pegawai melalui pemotongan tunjangan atau teguran secara langsung, diharapkan dapat menyadarkan pegawai atas tindakannya tersebut.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja pegawai memiliki faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi tingkat disiplinnya para pegawai yang ada di instansi ataupun di organisasi tersebut. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai yang menerima kompensasi yang memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang merasa kompensasinya yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir duakali dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan pegawai tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting, karena dalam lingkungan instansi ataupun perusahaan, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin diri dan bagaimana juga pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam instansi ataupun perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi instansi ataupun perusahaan.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika seorang pegawai yang melanggar disiplin. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat pegawai merasa terlindungi dan membuat pegawai berjanji tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin tentulah atasan langsung. Hal ini disebabkan karena atasan langsung yang paling tahu dan lebih dekat dengan para pegawai. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab melaksanakan pengawasan ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pemimpin yang berhasil memberi perhatian besar kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada pegawai akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai sehingga akan berpengaruh kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan pegawai.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan bekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Disiplin merupakan sikap kita dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi ataupun organisasi, dan sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi ataupun organisasi tersebut.

Pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri, disiplin kerja tumbuh dari dalam diri seseorang pegawai karena disiplin merupakan cerminan dari seorang pegawai tersebut terhadap gairah dan semangat kerja akan tanggung jawab kerjanya dikantor.

Disiplin kerja bisa dikatakan baik jika pegawai yang ada mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dan memiliki tanggung jawab terhadap apa yang sudah dibebankan terhadap mereka. Disiplin kerja dikatakan tidak baik jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada, memanfaatkan waktu dengan mengerjakan apa yang bukan pekerjaannya, dan datang tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi maupun organisasi. Jika pegawai ada yang disiplin, pastinya kinerja mereka dalam bekerja itu baik, dapat meningkatkan hasil produktivitas kinerja di instansi maupun organisasi untuk mencapai suatu target yang diinginkan.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan Metode Deskriptif. Adapun pengertian Deskriptif Menurut Sugiyono (2017), adalah metode yang mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang akan diteliti melalui data atau sampel yang terkumpul sebagaimana adanya.

Metode Deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut bisa dapat ditarik sebuah kesimpulannya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya. Dinas ini terletak dijalan G.Obos XI Lingkar Dalam, Komplek Perkantoran.

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya sebanyak 117 pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode *non probability sampling* (tidak semua anggota populasi dapat menjadi sampel penelitian) dengan cara *purposive sampling* artinya pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Ruslan, 2010).

Untuk menentukan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Suharso (2009):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

$$n = \frac{117}{1 + 117(0.05^2)} = \frac{117}{1 + 117(0.0025)} = \frac{117}{1 + 0,2925} = \frac{117}{1,2925} = 90,52$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentasi kelonggaran ketidakteletian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, dengan tingkat presentasi 5% (0,5).

Berdasarkan rumus dan hitungan diatas, dengan jumlah populasi sebanyak 117 orang dan dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,005. Maka dari itu jumlah sampel yang dihasilkan dari rumus dan hitungan diatas berjumlah 90,52 atau bisa dibulatkan menjadi 91 sampel.

Teknik Pengukuran Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengukuran data dengan skala *likert*. Sugiyono (2017), menyatakan bahwa Skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pada Skala *Likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator-indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Riduwan (2018), menyatakan bahwa menggunakan Skala *Likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala *Likert*

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

d. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

1) Observasi

Sugiyono (2004), menyatakan bahwa teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

2) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data berupa pertanyaan yang ditanyakan kepada responden dengan cara bertatap muka secara langsung untuk mendapatkan sebuah informasi yang peneliti inginkan. Oleh karena itu sebelum memulai atau bertemu responden, peneliti sudah menyiapkan daftar pertanyaan yang ingin di tanyakan kepada responden tersebut.

3) Kuesioner / Angket

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang ditulis dan diisi oleh pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya yang ditunjuk menjadi sampel.

Angket atau Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti, Mardalis (2008).

Peneliti menggunakan skala ukur dalam mengolah kuesioner, skala ukur yang digunakan yaitu skala *likert*.

e. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan sebuah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data, untuk menjawab permasalahan peneliti dengan menggunakan teknik tertentu. Maka dari itu instrumen penelitian yang digunakan yaitu:

1) Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji signifikansi validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu berupa sebuah Aplikasi SPSS versi 16. Sedangkan pengambilan keputusan Reliabilitas, suatu instrument dikatakan Reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2014).

f. Teknik Analisis Data

Dalam teknik analisis data ini, peneliti menggunakan analisis Deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan alat bantu berupa program dari komputer yaitu SPSS versi 16. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Analisis Deskriptif

Sugiyono (2019), menyatakan bahwa analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pada deskriptif ini, akan dikemukakan penyajian data skor total dan rata-rata skor jawaban responden, Tingkat Capaian Responden (TCR) yang kemudian di interpretasikan untuk mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel berdasarkan persepsi responden.

Sebagai interpretasi hasil analisis deskriptif maka kategori sangat setuju, sampai sangat tidak setuju menggunakan interval atau rentang skala dengan rumus:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas kelompok}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3
Kelompok Kategori Penilaian

Kelompok	Batas Bawah	Interval	Batas Atas	Keterangan
1.	1,00	0,80	1,79	Sangat Tidak Setuju
2.	1,80	0,80	2,59	Tidak Setuju
3.	2,60	0,80	3,39	Cukup Setuju
4.	3,40	0,80	4,19	Setuju
5.	4,20	0,80	5,00	Sangat Setuju

2) Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, Ghozali (2013). Analisis ini juga bertujuan untuk mengukur seberapa besar hubungan langsung

antara variabel antara X_1 (Lingkungan Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai). Sehingga persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

b_1 = Koefisien Regresi Variabel Independen 1

b_2 = Koefisien Regresi Variabel Independen 2

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur presentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (Bebas) yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pegawai amat terbatas, Ghozali (2013).

5) Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pada pengujian hipotesis ini peneliti akan mengukur nilai uji T dan nilai uji F . Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berbeda dalam daerah dimana H_0 diterima.

6) Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2013), menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dan t tabel, Selain membandingkan nilai t tabel dengan nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan melihat pada nilai probabilitas masing-masing variabel independen. Apabila nilai probabilitas variabel independen lebih kecil, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel dependen terhadap variabel independen.

Adapun langkah dalam melakukan uji yaitu sebagai berikut:

1. Membuat hipotesis
 - a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y .
 - b. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y
 - c. $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y .
 - d. $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y
2. Menghitung nilai t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Tingkat signifikansi penelitian ($\alpha = 0,05$) : $2 = 0,025$
 - b. *Degree of freedom* (df) = (jumlah data – 2).
 - c. Dengan ketentuan tersebut dapat menentukan nilai t_{tabel} .
3. Menentukan Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu:
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika nilai sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan jika nilai sig $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Membuat kesimpulan.

7) Uji Simultan (Uji F)

Kristinae (2017), menyatakan bahwa pada pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Uji F ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (Dependen). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *Fit*. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka akan masuk dalam kategori tidak cocok atau *Not fit*. Selain kita dapat melihat nilai probabilitas dari F hitung. Apabila nilai probabilitas < nilai alfa yang digunakan biasanya 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas > nilai alfa yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusannya menurut Ghozali (2013) yaitu sebagai berikut:

1. Membuat hipotesis
 - a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel X_1 dan X_2 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.
 - b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y
2. Menghitung nilai F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Tingkat signifikansi penelitian ($\alpha = 0,05$).
 - b. df pembilang = jumlah variabel (k) – 1 dan df penyebut = jumlah data (n) – jumlah variabel (k).
 - c. Dengan ketentuan tersebut dapat menentukan nilai F_{tabel} .
3. Menentukan Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu:
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika nilai sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Membuat kesimpulan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t

Menurut Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dapat dilihat pada Tabel 4.30 dan adapun langkah dalam melakukan uji yaitu sebagai berikut:

1. Membuat hipotesis
 - a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
 - b. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y
 - c. $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
 - d. $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y
2. Menghitung nilai t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Tingkat signifikansi penelitian ($\alpha = 0,05$) : $2 = 0,025$
 - b. *Degree of freedom* (df) = (jumlah data – 2) = 91 – 2 = 89
 - c. ketentuan tersebut dapat menentukan nilai t_{tabel} yaitu 1.986
3. Menentukan Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu:
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan jika nilai sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Membuat kesimpulan.

Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Secara Parsial terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.30, di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $3.380 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif signifikan secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,356$ atau $35,6\%$.

a. Uji Hipotesis Variabel Disiplin Kerja (X₂) Secara Parsial terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.30, di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $4.475 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif signifikan secara parsial variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0.472 atau $47,2\%$.

Uji F

Menurut Kristinae (2017), Pada pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Uji F ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (Dependen).

Tabel 5. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	177.904	2	88.952	68.805	.000 ^a
Residual	113.767	88	1.293		
Total	291.670	90			

a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Diolah dari Data Primer (2020).

Adapun langkah pengambilan keputusannya menurut Ghozali (2013) yaitu sebagai berikut:

1. Membuat hipotesis

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel X₁ dan X₂ tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y.
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel X₁ dan X₂ mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y

2. Menghitung nilai F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tingkat signifikasi penelitian ($\alpha = 0,05$)
- (df pembilang = jumlah variabel (k) - 1) = (3 - 1 = 2) dan df penyebut = jumlah data (n) - jumlah variabel (k) = (91 - 3 = 88).
- Dengan ketentuan tersebut dapat menentukan nilai F_{tabel} yaitu: 3.10.

3. Menentukan Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika nilai sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Membuat kesimpulan.

a. Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Secara Simultan terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.36 di atas, didapat nilai F_{hitung} sebesar $68.805 > F_{tabel}$ sebesar 3.10 , dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya merupakan lembaga kepegawaian yang mempunyai tugas dalam melaksanakan kebijakan teknis dibidang pertanian dan ketahanan pangan di Palangka Raya. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan lingkup tanaman pangan dan hortikultura,

perkebunan, prasarana, sarana dan penyuluhan pertanian, kesehatan hewan, kesehatan masyarakat veteriner, pengolahan dan pemasaran hasil peternakan, perbibitan dan produksi ternak serta ketahanan pangan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya, sebanyak 91 orang responden yang akan diminta pendapatnya dengan mengisi kuesioner yang sudah disediakan oleh peneliti. 91 orang responden tersebut merupakan jumlah sampel pada penelitian ini yang didapat menggunakan perhitungan rumus slovin. Dari hasil pengujian di peroleh pembahasan penelitian berikut ini:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dengan statistik uji t menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.380 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 dan pada nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai regresi linier berganda positif yang berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar $0,356$ atau $35,6\%$.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dengan statistik uji t menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $4.475 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 dan pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai regresi linier berganda positif yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar $0,472$ atau $47,2\%$.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Sebagai Variabel Dominan terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh lebih dominan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan membandingkan dari nilai koefisien regresi pada *Standardized coefficient beta* variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar $0,356$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3.380 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Lalu nilai koefisien regresi pada *Standardized coefficient beta* variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar $0,472$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4.475 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja.

4. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Secara Bersama terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dengan statistik uji F yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $68.805 > F_{tabel}$ sebesar 3.10 dan pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R square $0,610$ atau 61% artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 61% , sedangkan sisanya ($100\% - 61\% = 39\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama diterima, artinya terbukti dengan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya, dengan nilai Regresi sebesar $0,356$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3.380 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Nilai Regresi yang positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya apabila Lingkungan Kerja baik maka Kinerja pegawai akan meningkat.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh. Amir Fiqi (2018), menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Karena Jika Lingkungan Kerja baik maka Kinerja karyawan tinggi. Artinya jika Lingkungan Kerja di perusahaan sangat kondusif, hubungan dengan rekan kerja selalu terjalin dengan harmonis, komunikasi bawahan dengan atasan terjalin dengan baik dan perusahaan menyediakan fasilitas (perlengkapan kerja) untuk karyawan yang dapat mendukung kelancaran kerja, maka Kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Selanjutnya dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017), menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara individual pada Kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua dapat diterima, dibuktikan dengan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya, dengan nilai Regresi 0,472 dan nilai t_{hitung} sebesar $4.475 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Regresi yang positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya apabila Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh. Amir Fiqi (2018), menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Karena Jika Disiplin Kerja tinggi maka Kinerja karyawan tinggi. Artinya jika karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya, karyawan bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan hati-hati dan teliti dalam bekerja dan selalu berperilaku sopan terhadap rekan kerjanya maka Kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Selanjutnya dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Abdul Kholil, Marzolina, dan Taufiqurrahman (2014), menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga diterima, dibuktikan dengan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya, dengan nilai F_{hitung} sebesar $68.805 > F_{tabel}$ sebesar 3.10, dan pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,610. Pada angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 61%, sedangkan sisanya ($100\% - 61\% = 39\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017), didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Kinerja (Y). Sama dengan hasil penelitian terdahulu oleh Moh. Amir Fiqi (2018), didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y). Kemudian dari hasil penelitian terdahulu oleh M. Abdul Kholil, Marzolina, dan Taufiqurrahman (2014), didapatkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,99 dengan kategori setuju artinya responden setuju bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan berdampak pada keberhasilan dan pencapaian tujuan kinerja dengan capaian 79,8%.

Hasil analisis regresi linier berganda variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya, pada tingkat kepercayaan 95%.

2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,86 dengan kategori setuju artinya responden setuju bahwa Disiplin Kerja merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan organisasi yang berlaku, serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditegakkan dalam kedisiplinan tersebut dengan capaian 77,2%.

Hasil analisis regresi linier berganda variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya, pada tingkat kepercayaan 95%.

3. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja (Y) mempunyai skor rata-rata jawaban responden sebesar 4,34 dengan kategori sangat setuju artinya responden sangat setuju bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan pegawai dalam hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya dengan capaian 86, %

Berdasarkan analisis koefisien determinasi (R^2) maka variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh sangat signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya.

Saran

Adapun saran yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya dengan memperhatikan nilai indikator yang paling rendah dalam penelitian ini sebagai berikut:
 - a. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), berdasarkan hasil analisis deskriptif dari nilai item indikator yang rendah secara skor rata-rata pada bagian pernyataan kuesioner $X_{1.5}$ diketahui sebesar 3,88 dengan kategori setuju artinya responden setuju bahwa ruangan kerja memiliki ruang gerak yang cukup besar sehingga nyaman untuk ditempati. Diharapkan pihak Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya dapat mendesain ruangan kerja untuk membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan fungsi ruangan harus disesuaikan dengan kapasitas pegawai yang menempatinnya. Sedangkan pada pernyataan kuesioner $X_{1.7}$ diketahui sebesar 3,68 dengan kategori setuju artinya responden setuju bahwa kesulitan antar pegawai dapat dipecahkan bersama-sama.
 - b. Pada variabel Disiplin Kerja (X_2), berdasarkan hasil analisis deskriptif dari nilai item indikator yang rendah secara skor rata-rata pada bagian pernyataan kuesioner $X_{2.2}$ diketahui sebesar 3,85 dengan kategori setuju artinya responden setuju bahwa pekerjaan yang dibebankan telah sesuai dengan kemampuan. Diharapkan pihak Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai dengan mengadakan pelatihan pegawai. Pelatihan ini dilakukan agar pegawai bisa menambah pengetahuannya dan memperdalam kemampuannya agar bisa mengatasi hambatan yang terjadi saat bekerja. Pada pernyataan kuesioner $X_{2.4}$ diketahui sebesar 3,85 dengan kategori setuju artinya responden setuju bahwa balas jasa yang diberikan telah sesuai. Diharapkan pihak Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palangka Raya dapat memberikan balas jasa yang sasuai dengan pekerjaan pegawai, agar pegawai termotivasi untuk bekerja dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan pada pernyataan kuesioner $X_{2.5}$ diketahui sebesar 3,81 dengan kategori setuju artinya responden setuju bahwa pembagian tugas tidak ada yang dibeda-bedakan.
2. Pada variabel Kinerja (Y), berdasarkan hasil analisis deskriptif dari nilai item indikator yang rendah secara skor rata-rata pada bagian pernyataan kuesioner Y_2 diketahui sebesar 4,34 dengan kategori sangat setuju artinya responden sangat setuju bahwa pegawai berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai selesai, lalu pada pernyataan kuesioner Y_3 diketahui sebesar 4,35 dengan kategori sangat setuju artinya responden sangat setuju bahwa pegawai dapat

menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan pada pernyataan kuesioner Y₄ diketahui sebesar 4,26 dengan kategori sangat setuju artinya responden setuju bahwa pegawai hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, M. Abdul. (2016) *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. MULTIPLIER – Vol. I No. 1 November
- Dewi, Diana Sri. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta Di Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*). Vol. 8 No. 4. Desember
- Dharmawan, I Made Yusa (2011) *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Program Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja. Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ferawati, Apfia. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. AGORA Vol. 5, No.1.
- Fiqi, Moh Amir (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tiara Abadi Pamekasan*. Ekomadania Volume 1. Nomor 2. Januari 2018
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19-5/E*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21-7/E*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hafizah. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bni Syariah Cabang Mataram*. Jurusan Ekonomi Syari'Ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (Uin). Mataram
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Pertama. CAPS (Center For Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam Belas. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Heni Sidanti, (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA, Vol. 9 No.1. Madiun
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84.
- Kholil, MA. Dkk. (2014). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti karya Plasma Perkasa Tapung*. JomFEKON Vol.1 No2 Oktober.
- Kristinae, vivy. (2017). *Aplikasi Komputer untuk Pengambilan Keputusan*. Wonosari : PHOENIX PUBLISHER.
- M.B.A, Dr. Riduwan. (2018). *Dasar-Dasar Statistika*. Edisi Revisi. Penenrbit Alfabeta. Bandung
- Mahardikawanto. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kualitas Kehidupan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang*. Universitas Negeri Pematang.
- Mamesah, Andrew M.C. Kawet, Lodje. & Lengkong, Victor P.K. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado*. Jurnal EMBA. Vol.4 No.3 September.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mardalis. (2008). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Ni Made Diah, Fridayana, Ni Nyoman Yulianthini. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng*. e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 4 Singaraja.
- NitiseMITO, Alex S. (2008), *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Norianggono, Y. Hamid, D. & Ruhana, I. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2), 1-10.
- Pramana, K. & Sudharma, I. N. (2013). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(9).
- Prayogi, MA. Dkk. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan*. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan.
- Rivai, Veitzal & Ahmad Fawzi Moh Basri. (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rosyana, T. D. P., & Toendan, R. Y. (2021). *PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS PALANGKARAYA*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 113-122.
- Runtuuwu, Hiskia Jonest. Joyce Lapijan. & Lucky Dotulong, (2015) *Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. Jurnal EMBA 81 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.81-89
- Ruslan, Rosady. (2010). *Metode Penelitian Public Relations dan komunikasi*. Cetakan ke-5. PT. RajaGrafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Soetjipto, Budi W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sugiyono, (2019). *Statistika untuk penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. cet. Kedelapan. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suharso, Pugh. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan praktis*. PT. Malta Printindo.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Widhiarso, Wahyu. (2010). *Uji Linieritas Hubungan*. Fakultas Psikologi. UGM.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta