

THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE EMPLOYEES FOOD SECURITY SERVICE OF PESAWARAN DISTRICT

Yusef Patria

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Renizama@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of discipline and work environment on employee performance in the Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran. The type of research used in this study is field research (field reseach), which is quantitative in nature where the explanation is objective by explaining existing approaches. This study used 29 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) Independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where work discipline (X1) and work environment (X2) as independent variables and employee performance (Y) as dependent variables. Based on the results of data processing found answers to hypotheses namely as follows; there is the influence of work discipline (X1) on employee performance (Y), with the level of influence (R²) of 50.6%. There is the influence of the work environment (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 41.3%. There is the influence of work discipline (X1) and work environment (X2) together on employee performance (Y), with a degree of influence of 54.6%.

Keywords: Discipline, work environment, employee performance

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PESAWARAN

Yusef Patria

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Renizama@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 29 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat dimana disiplin kerja (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R²) sebesar 50,6%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 41,3%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 54,6%.

Kata Kunci : Disiplin, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar anggotanya memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat. (Susilaningih, 2008: 3).

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi serta mensejahterakan anggotanya dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan “pengakuan” akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2001: 5).

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi yang terdapat pada suatu instansi yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas Pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif (Amran, 2009: 23-98).

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada

pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan customer (Logahan, 2009: 3).

Lingkungan organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggungjawab.. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji, 2005: 2).

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2004: 309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja

selama periode tersebut (Setiyawan dan Waridin, 2006: 184).

Keadaan yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran adalah disiplin kerja yang masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan, Lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari tata ruang kerja yang kurang baik sehingga ruangan terlihat sempit dan kurang nyaman masih adanya pegawai yang merokok dalam ruangan kerja serta adanya pedagang-pedagang yang masuk ke kantor menawarkan produk sehingga dapat mengganggu aktifitas dalam bekerja., serta kinerja pegawai yang rendah terlihat dari lambatnya pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya sebagai akibat dari budaya yang kurang baik dan disiplin kerja yang rendah.

KAJIAN TEORI

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi kerja yang mampu diraih oleh pegawai yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada pegawainya.

Menurut Mangkuprawira (2007: 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan pegawai adalah:

Kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan.

Hasibuan (2008: 193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004: 444). Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib (Anoraga, 2006:46).

Sedarmayanti (2007: 57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Tohardi (2002:136-137), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor

lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

Secara umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan - persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Menurut Suprihanto (2004: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Dengan demikian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Juga dapat diartikan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat

kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran adalah 30 orang pegawai sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai terkecuali peneliti yaitu 29 responden.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran adalah 30 orang pegawai sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai terkecuali peneliti yaitu 29 responden.

Menurut Umar (2005: 179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005:190)

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

Keterangan :

r = Keeratan hubungan (korelasi)

x = Jumlah skor pertanyaan

y = Jumlah skor total pertanyaan

N = Jumlah populasi yang akan diuji

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $Sig. > 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Uyanto (2006:49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach digunakan rumus sebagai

berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke-i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2006:50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika SPSS versi 21.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dalam perhitungan dan pengolahan data penelitian, digunakan bantuan program komputer excel dan SPSS 21. Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

(Sugiyono, 2008: 230)

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (H_o) dan Hipotesis alternatif (H_a) adalah :

$H_o = r_1 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a = r_1 > 0$ = Berarti ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_o = r_2 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a = r_2 > 0$ = Berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

N : Jumlah Populasi

(Sugiyono, 2008: 219)

Dalam hal ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,727$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,706, maka $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,706$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran. Jadi variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran sebesar 0, 606 point.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15.232	4.905		3.105	.004
X2	.604	.127	.642	4.741	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,741$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,706, maka $t_{hitung} = 4,741 > t_{tabel} = 1,706$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran dapat diterima. Jadi variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran.

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 15,232 + 0,604X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15.866	3.957		4.010	.000
X1	.606	.106	.711	5.727	.000

a. Dependent Variable: Y

variabel Lingkungan kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,604 point.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	335.896	2	167.948	18.624	.000 ^a
Residual	279.545	26	9.018		
Total	615.441	26			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,385$, pada taraf signifikan 5%, maka Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran, hal ini terbukti dari hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,727, dan hasil $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,706$. Besarnya koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 50,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran.

2. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran, hal ini terbukti dari hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 4,741 dan $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,706$. Besarnya Koefisien Determinasi lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 41,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,385$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pesawaran.

Saran

1. Variabel disiplin kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan disiplin kerja adalah kehadiran pegawai di kantor tepat waktu karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan teguran dan sanksi bagi pegawai yang datang terlambat.
2. Variabel lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai penataan ruang kerja tertata dengan baik sehingga ruang kerja tampak luas karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pegawai dengan cara menata ruang yang baik sehingga ruangan terlihat luas dan menarik.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah indikator dari item pernyataan mengenai pegawai bekerja dengan baik karena sesuai dengan *basic* ilmu yang dimiliki karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan *job description* dan *basic* yang dimiliki pegawai itu sendiri sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Soejono. 1997. *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran Dan Penerapan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka. Cipta
- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

- Alex S, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga. 2006. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- As'ad, Moh. 1995, *Psikologi Industri*, Liberty. Yogyakarta.
- Dharma. 2009, *Manajemen Kinerja*. BPFE. Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3. Cetakan 7. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Kreitner and Kinicki, 2005, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Mangkupraawira. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Mink, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja)* Cet. 4. Jakarta. PT. ELex Media komputindo
- Pedoman Penulisan Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung. 2018*
- Peraturan Perundang - Undangan Departemen Dalam Negeri Tahun 1989 (Jilid. I, II).*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Tampubolon. 2004. *Manajemen Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Veithzal, Rivai, 2004, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*”, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuli. 2005. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.