

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan

¹Yohanes Dakhi, ²Marselino Wau
Universitas Nias Raya
Nias Selatan, Indonesia

¹dakhiyohanes@gmail.com, ²waumarselino561@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 07/01/2023

Diterima : 18/01/2023

Dipublikasi : 19/01/2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Barat. Objek yang diteliti adalah Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Barat.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Jenuh*. Penelitian menggunakan data primer dengan instrumen kuesioner. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

.Kata Kunci: Disiplin, Kinerja dan lingkungan kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu sumber daya yang sangat penting dalam mencapai tujuan keberhasilan suatu organisasi dituntut agar bisa mengelola sumber daya manusia dan tata organisasi dengan baik untuk kelangsungan hidup dan kemajuan organisasinya. Secara umum organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan seorang pemimpin dengan organisasi yang tercipta diperusahaan yang bersangkutan. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila didalam organisasi terdapat sumber daya yang ahli, berpotensi, dan kompeten sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas organisasi. Dengan demikian untuk keberhasilan proses suatu organisasi sangat ditentukan kualitas sumber daya manusia tersebut dalam hal ini adalah pegawai

Kinerja Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Barat adalah unsur pelaksanaan pemerintah daerah di bidang pertanian, peternakan dan perikanan dan ketahanan pangan. Dan dinas ini dipimpin oleh kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada

bupati melalui sekretaris daerah. kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik agar terciptanya kinerja yang optimal. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik,

ketepatan waktu dalam bekerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang telah ditetapkan Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kerja pegawai. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang tidak bisa diandalkan. Seperti tidak menyelesaikan pekerjaannya atau mengikuti instruksi yang diberikan

oleh atasan mereka. Untuk bekerja secara optimal maka perlu adanya Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Dalam upaya terlaksananya fungsi dari dinas tersebut maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara optimal dan untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai maka dilakukan penilaian kinerja supaya mengetahui pencapaian kemajuan kinerja pegawai .

Menurut (Hasibuan 2018) Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penempatan kerja yang benar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi (Sarwani 2017). ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi atau lingkungan kerja adalah situasi dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap pegawai akan mematuhi dan mengerjakan semua tanggungjawabnya dengan baik bukan karena paksaan. Disiplin kerja ini memang sangat dibutuhkan suatu organisasi dalam kaitannya dapat mempermudah dan melancarkan organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap pegawai memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan organisasi. Untuk menunjang kinerja ini sebaiknya sarana dan prasaran yang tersedia, dan dilaksanakan sidak agar dapat lebih memaksimalkan penggunaan fasilitas yang ada, dimana ruangan yang kerja yang padat dan tidak luas yang mengakibatkan tidak nyaman pegawai saat bekerja, karena fasilitas kantor yang tidak tersusun rapi berupa printer yang rusak sehingga mengakibatkan ruangan yang semakin padat, sehingga dari sisi pelayanan yang juga belum terlihat dengan baik (Putra 2017). Dan juga penelitian yang didukung oleh (Danilo Gomes de Arruda 2021) menyebutkan bahwa penataan ruangan yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai. (Cahyani and Ardana 2013) sehingga kinerja merupakan hal yang penting bagi

organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan dan disiplin kerja dan lingkungan kerja

II. STUDI LITERATUR

Disiplin kerja

Disiplin yang baik akan selalu mencerminkan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Menurut (Siagian 2004) Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. mengatakan Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan Perusahaan. Selanjutnya menurut (Hasibuan 2014) mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Indikator Kedisiplinan Menurut Hasibuan ada delapan yang menjadi tolak ukur indikator kedisiplinan sebagai berikut: Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja menurut Afandi (2018:20) sebagai berikut: Faktor kepemimpinan, Faktor kompensasi, Faktor penghargaan, Faktor kemampuan, Faktor keadilan, Faktor pengawasan, Faktor lingkungan, Faktor sanksi, Faktor loyalitas, Faktor budaya organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Kusmiyatun, (Kusmiyatun, S. D. 2021) Mengatakan Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan optimal dengan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Tyas, R. D., & Sunuharyo 2018) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja suatu hal yang dapat mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang dalam bekerja atau menjalankan tugas yang sudah dibebankan kepada pegawai. Selanjutnya menurut (Afandi 2018) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik ada hal yang perlu diperhatikan menurut (Afandi 2018) sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lampang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi 2018) ada beberapa indikator Lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Dimensi pencahayaan (lampu penerangan tempat kerja)
2. Dimensi warna (tata warna, dekorasi)
3. Dimensi suara (bunyi musik, bunyi mesin pabrik)
4. Dimensi udara (suhu udara, kelembaban udara)

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang sudah didapatkan dengan berbagai metode dan teknis pengerjaan sehingga membuahkan dari kerja tersebut. Menurut (Sedarmayanti 2017) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Selanjutnya menurut (Mangkunegara 2017) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Setiawan (Setiawan 2019) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh:

1. kemampuan individu
2. tingkat usaha
3. dukungan organisasi
4. gaji
5. lingkungan kerja
6. budaya organisasi
7. kepemimpinan
8. disiplin kerja
9. kepuasan kerja
10. motivasi

Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Menurut Dharma (Dharma, Candana, and Arilla 2020) mengemukakan beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

1. kualitas
2. kuantitas
3. ketepatan waktu

III. METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten nias barat dengan sampel 32 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena kurang dari seratus orang pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten nias barat. sumber data yang digunakan adalah data primer. Dimana data diambil langsung oleh peneliti..

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas pertanian dan ketahanan pangan Nias Barat yang berjumlah 32 orang, Metode penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiono 2018) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini selanjutnya dibuktikan melalui statistik Uji t (Student t-test) dengan $\alpha = 0,05$ (di sini digunakan uji 2 pihak sehingga $\alpha/2$ atau 0,025) dengan derajat kebebasan (degree of freedom): $n - k = 32 - 2 = 30$).

Teknik Model Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*simple linear regression*) adalah merupakan cara untuk memodelkan hubungan antara dua set variabel. Hasilnya adalah persamaan regresi linier yang dapat digunakan untuk membuat prediksi tentang data. Dalam menganalisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Kepemudaan Olahraga Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 22.0 for windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut (Sarwono 2012)

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y= variabel dependen yang diprediksikan

a= Koefisien konstanta

b=koefisien regresi

X= variabel independen

e= Error

Untuk mengestimasi koefisien regresi diatas dengan menggunakan metode *Ordinary Least Square (OLS)*, sehingga menghasilkan persamaan sebagai berikut:

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan diatas oleh (Suliyanto 2018) dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{b} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$\hat{a} = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Regresi linier berganda ini memiliki 4 asumsi yang perlu diuji terlebih dahulu untuk memenuhi penggunaannya, yaitu asumsi linearitas, asumsi normalitas, asumsi homoskedastisitas, dan asumsi autokorelasi, yang masing dijelaskan sebagai berikut.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner (Ghozali 2012). Uji validitas akan menguji item-item variabel dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir pernyataan	Validitas		Ket
			R_Hitung	R_Tabel	
1	Disiplin	Res_1	0,649		Valid
2		Res_2	0,578		Valid
3		Res_3	0,740		Valid
4		Res_4	0,691		Valid
5		Res_5	0,741		Valid
6		Res_6	0,758		Valid
7		Res_7	0,801		Valid
8		Res_8	0,580		Valid
9		Res_9	0,748		Valid
10		Res_10	0,546		Valid
1	Lingkungan kerja	Res_1	0,605		Valid
2		Res_2	0,570		Valid
3		Res_3	0,424		Valid
4		Res_4	0,401		Valid
5		Res_5	0,531		Valid
6		Res_6	0,660		Valid
7		Res_7	0,634		Valid
8		Res_8	0,386		Valid
9		Res_9	0,576		Valid
10		Res_10	0,559		Valid
1	Kinerja	Res_1	0,484		Valid

2		Res_2	0,565		Valid
3		Res_3	0,382		Valid
4		Res_4	0,515		Valid
5		Res_5	0,401		Valid
6		Res_6	0,466		Valid
7		Res_7	0,472		Valid
8		Res_8	0,368		Valid
9		Res_9	0,470		Valid
10		Res_10	0,560		Valid

Berdasarkan hasil R_hitung output hasil dari olahan data dari masing-masing variabel, tersajikan dari semua butiran pernyataan berdasarkan kriteria R_hitung > 0,361).

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali 2012) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel maka dilakukan uji statistic dengan cara melihat Cronbach Alpha (α). Kriteria yang digunakan adalah suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ini menggunakan SPSS yang mana dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (nilai standar).

Berikut tabel data hasil olahan data Reliabilitas

Tabel 4.0 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
764	10
693	10
677	10

Setelah diuji reliabilitas sebanyak 30 Responden diatas, tersaji dengan nilai cronbach's Alpha Disiplin sebesar 0,764 > 0,60, Lingkungan kerja dengan nilai 0,693 > 0,60 dan Kinerja memiliki nilai 0,677 > 0,60, sehingga ketiga variabel diatas dinyatakan reliabel telah memenuhi kriteria.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali 2018) Model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen .

Hasil Analisi regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Contant	1.092	2,912		,375	,710
Disiplin	,383	,070	,383	5,430	,000
LK	,602	,062	,691	9,785	,000

a. Dependent variabel: Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,092 + 0,383 X_1 + 0,062 X_2$$

Dari persamaan diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,092. Artinya jika variabel kinerja tidak dipengaruhi variabel bebas dengan nilai nol. Maka besarnya nilai kinerja adalah sebesar 1,092. Akan tetapi nilai koefisien variabel bebas berpengaruh positif dengan nilai sebesar 0,383 X₁ yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel X₁ dengan Y. Variabel X₂ juga menunjukkan nilai yang positif dengan nilai sebesar 0,062 X₂. Artinya variabel X₂ berpengaruh terhadap variabel Y.

Koefisien regresi linear untuk variabel bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya setiap kenaikan 1 satuan nilai variabel X¹ maka Variabel Y akan naik sebesar 0,383 begitu juga jika setiap 1 satuan mengalami penurunan akan turun sebesar 0,383. Sama dengan variabel X² setiap mengalami kenaikan 1 satuan akan naik sebesar 0,062 nilai Y begitu juga jika Variabel X² mengalami penurunan 1 satuan akan turun sebesar 0,062 nilai Y.

Uji Model Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik (Azuar Juliandi 2014).

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji nilai residu yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan metode analisis grafik dan metode statistik

Hasil Uji Normalitas data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin	LK	Kinerja
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.6563	43.4375	43.2813
	Std. Deviation	5.40376	3.27195	2.98636
Most Extreme Differences	Absolute	.264	.162	.146
	Positive	.145	.092	.126
	Negative	-.264	-.162	-.146
Test Statistic		.264	.162	.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.032 ^c	.079 ^c

a. Test distribution is Normal.

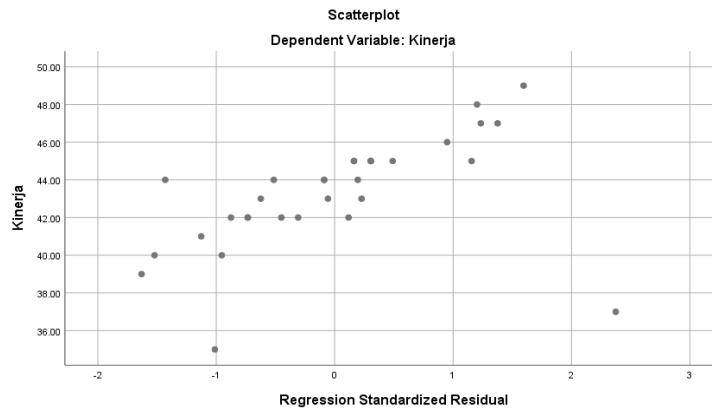
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil pengolahan diatas terdapat bahwa nilai Kolmogorof-smirnov sebesar 0,079 > 0,05, oleh sebab itu H₀ tidak dapat di tolak. Hal ini berarti nilai residu terstandarisasi di nyatakan menyebar secara normal.

Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Analisis Grafik

Metode ini dilakukan dengan meregresikan semua variabel, variabel bebas kuadrat dan perkalian (interaksi) variabel bebas terhadap nilai residual kuadratnya.



Berdasarkan tampilan pada scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Dan hal ini disimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji klasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constan)	17.393	3.775		4,608	,000		
Disiplin	,379	,067	,686	5,669	,000	,616	1,624
LK	,224	,110	,245	2.028	,052	,616	1,624

a. Dependen variabel Kinerja

Berdasarkan table diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar $0,616 < 1,624$ dan nilai tolerance sebesar $1,624$ sudah mendekati 1 semua variabel bebas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas dalam regresi.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
-------	---	----------	-------------------

1	,860	,739	,721
---	------	------	------

- a. Predictors: (Constant), LK, Disiplin
- b. Dependen Variabel : Kinerja

Dengan hasil pengolahan data diatas di peroleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,781, artinya Disiplin dan Lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 73,9% dan sisanya 20,1% dijelaskan pada variabel lainnya

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Disiplin yang rendah menunjukkan kinerja yang trendah dan mempunyai pengaruh yang buruk terhadap kinerja instansi tersebut. Semakin tinggi disiplin pegawai maka menunjukkan bahwa kinerja di Dinas tersebut semakin tinggi. berpengaruh terhadap kinerja dinas pertanian dan ketahanan pangan Nias Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri Novita lase (2022) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Rawat Inap Mandrehe Di Kabupaten Nias Barat. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja (X^2) berpengaruh terhadap kinerja pada dinas pertanian dan ketahanan pangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sarwani 2017) tentang The Effect Of Discipline, Placement And Work Environment On The Performance Of Employees On Integrated Services Licensing Manado. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan ketahanan pangan Nias Barat Hasil perhitungan uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel kinerja Dinas pertanian dan ketahanan pangan Nias Barat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial ditemukan bahwa variabel disiplin kerja (X^1).

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian melalui statistik Uji t (student t-test) dibuktikan bahwa Disiplin (X^1) dan lingkungan kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada dinas pertanian dan ketahanan pangan dengan taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berperan penting dalam membentuk kinerja, selain itu juga erat kaitannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Semakin disiplin yang diberikan oleh pegawai maka kinerja yang dirasakan oleh Dinas terkait akan semakin tinggi.

Tentu implikasinya bahwa seorang pegawai yang disiplin, hendaknya dari dinas tersebut memberikan penghargaan, sehingga pegawai yang lain menjadikan motifasi kedepan dan hasil akhirnya meningkatkan kinerja pegawai dan benefitnya pada dinas tersebut. Dan juga lingkungan kerja pegawai dapat menyesuaikan diri pada dinas tersebut dan juga dinas menata lingkungan kerja seperti tata letak ruangan dengan baik.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada tempat mengabdikan kami di Politeknik Darussalam yang sudah memberikan motivasi terhadap kami dan terima kasih kepada keluarga kami yang paling kami sayangi.

VII. REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Azuar Juliandi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : Umsu Pers.
- Cahyani, Putu Novia, and I Komang Ardana. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Balimed Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2(4): 423–35.
- Danilo Gomes de Arruda. 2021. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SOMBA OPU KABUPATEN GOWA." : 6. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/view/3118>.
- Dharma, R, D M Candana, and S Arilla. 2020. "PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA" *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/295>.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- . 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo Jakarta Selatan." *Jurnal Renaissance* 6 No 1, 74.
- Mangkunegara, AA anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Putra, aldo septama. 2017. "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Riau." *Tugas Akhir Program Magister*. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/view/3118>.
- Sarwani, Sarwani. 2017. "The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees." *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 6(2): 81–89.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Path Analisis Dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis Untuk Riset Skripsi, Tesis Dan Disertasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

-
- Setiawan, A I. 2019. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL Dan KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. OTTO NUSANTARA ENERGY)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6003>.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. 3rd Edn*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis." *Jurnal Administrasi Bisnis* 62(1), 172.