

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DIREKTORAT ANEKA KACANG DAN UMBI SERTA DIREKTORAT PASCA PANEN DIREKTORAT JENDERAL TANAMAN PANGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

¹⁾Diat Tantri DP

²⁾Ahmad Badawi Saluy

Magister Manajemen, Universitas Mercubuana, Jakarta, Indonesia
Email: diat.tantri@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of working environment and work discipline on the performance of Civil Servants at the Directorate of Legums and Tubers also Directorate of Post-Harvest, Ministry of Agriculture. The sample in the study amounted to 111 people from 121 employees population. The sampling technique used is Nonprobability Sampling, with sampling type saturated sampling/census sampling. Primary data collection using questionnaire, with Likert scale 1-5, while for the calculation using multiple regression analysis. From the data analysis, the result of the research stated that the work environment and work discipline variables, either individually or jointly have a positive effect on employee performance. The result of the research is expected to give input to the leader to more guidance to the employee in implementing the rules that have been set, so that can improve the performance of employees.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Civil Servants Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Budidaya Aneka Kacang dan Umbi serta Direktorat Pasca Panen, Kementerian Pertanian. Sampel dalam penelitian berjumlah 111 orang dari 121 orang populasi pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling*, dengan jenis pengambilan sampling jenuh/sampling sensus. Pengambilan data primer menggunakan kusioner, dengan Skala Likert 1-5, sedangkan untuk perhitungannya menggunakan analisis regresi berganda. Dari analisis data didapatkan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan kepada pimpinan untuk lebih membimbing pada pegawai dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Keywords: : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Pendahuluan

Berdasarkan pengamatan secara umum, masih tingginya tingkat ketidak jelasan dan pemahaman dari karyawan antara tugas pokok dan fungsi menyebabkan karyawan mempunyai peran ganda, beban kerja yang harus dikerjakan bertambah yang dapat membuat karyawan kelebihan beban kerja (*work overlapping*), juga menyebabkan para karyawan bingung menentukan pekerjaan yang harus dilakukan, pekerjaan yang sedang dikerjakan bisa terbengkalai, target pekerjaan tidak terpenuhi (kuantitas) dan hasil kerja yang dihasilkan tidak maksimal (*output*). Dengan beban kerja yang padat dan dengan pembagian tugas kerja yang tidak jelas, karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal yang akan berpengaruh pada kualitas hasil kerja (*output*).

Tugas yang dilaksanakan tidak dapat dikerjakan dengan baik dan kualitas hasil kerja (*output*) yang dihasilkan tidak maksimal sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan atas pelayanan (keluhan) dari para pimpinan.

Untuk meyakinkan peneliti tentang gambaran fenomena yang akan di kaji, maka peneliti melakukan *pra survey* dengan menyebarkan kuesiner untuk 16 orang responden secara acak. Hasil rekap *pra survey* dari koresponden untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil:

1. Pegawai menilai tidak ada batasan yang jelas diantara pekerjaan-pekerjaan yang ada di instansi ini (62,50%),
2. Pegawai menilai instansi ini sangat menghargai setiap prestasi kerja pegawai (75,00%),

3. Prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan dirasakan tidak menyulitkan pegawai (56,25%),
4. Tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai dirasakan sangat jelas (56,25%),
5. Komunikasi antara bawahan dan atasan mendapat presentase yang sama, masing-masing 50%

Hasil rekap *pra survey* dari koresponden untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil:

1. Pegawai datang ke kantor tepat pada waktunya (93,75%),
2. Pegawai merasa sudah bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (93,75%),
3. Pegawai merasa tidak setuju dengan seringnya mengabaikan peraturan yang ada di kantor (93,75%),

Hasil rekap *pra survey* dari koresponden untuk variabel kinerja diperoleh hasil:

1. Pegawai merasa setuju bahwa mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan (100%),
2. Pegawai merasa setuju untuk mempunyai gagasan, inovasi, ide-ide baru terhadap pekerjaan (100%),
3. Pegawai merasa setuju untuk mempunyai kemampuan beradaptasi dengan metode pekerjaan yang baru (87,50%),

Dari hasil kuesioner ditemukan masalah-masalah yang terkait dengan kinerja, peneliti mengidentifikasi ada fenomena masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja yang harus dilihat kaitannya dengan masalah kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan pada sampel pegawai level staf sampai level Kepala Seksi dalam populasi Direktorat Budidaya Aneka Kacang dan Umbi serta Direktorat Pasca Panen, Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian. Maksud dan tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja PNS

di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Republik Indonesia serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan kondisi lingkungan kerja non fisik merupakan semua kegiatan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Logahan (2009: 4) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Menurut Sedarmayanti (2001), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sarwoto (2007:26):

1. Lingkungan kerja fisik, merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah: tata ruang kerja; cahaya atau penerangan; suhu dan kelembapan udara; suara yang tidak mengganggu; suasana kerja; keamanan kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu: struktur kerja; tanggung jawab; kerja sama; komunikasi

Dalam penelitian ini dipergunakan pendekatan lingkungan kerja menurut Sarwoto (2007:26) yang membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menurut Hodges (dalam Helmi, 1996:33) dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam kaitannya dengan pekerjaan, Hodges menambahkan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Dalam penelitian ini dipergunakan pendekatan disiplin oleh Hasibuan (2003) dimana tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi dipengaruhi oleh kehadiran yang tepat waktu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, mentaati peraturan kerja, menjalankan prosedur kerja dan menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Pengertian Kinerja

Menurut Maryoto (2000), kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2003) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson (1996:13) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.

Dalam penelitian ini dipergunakan pendekatan kinerja oleh Armstrong (1998:16-17) yang mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi

kinerja, antara lain faktor individu (*personal factors*), faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*), faktor sistem (*system factors*) dan faktor situasi (*contextual/situational factors*).

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Resa Almustofa (2014) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Penelitian oleh Heny Sidanti (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, dengan hasil faktor disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil,

faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Diduga ada pengaruh dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat

Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Menurut penelitian Litwin dan Stringer seperti yang dikutip oleh Steers (1985) menunjukkan, iklim yang otoriter dengan sentralisasi pengambilan keputusan serta sebagian perilaku pegawai ditentukan oleh peraturan atau prosedur standar, bukan hanya akan menjurus kepada produktivitas yang rendah, tetapi sedikit sekali kepuasan kerja dan kreativitas serta sikap terhadap kelompok menjadi negatif. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) yang menghasilkan lingkungan kerja, disiplin kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Diduga ada pengaruh dan signifikan lingkungan kerja disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Hipotesis

- 1) Terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Republik Indonesia,
- 2) Terdapat pengaruh dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja PNS pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Republik Indonesia,

Disain Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan *explanatory research*, pendekatan kuantitatif yang bermaksud menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis, dengan teknik penelitian adalah regresi linear berganda. Sehingga hasil penelitian berupa pembuktian hipotesis sebab akibat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yaitu X_1 = Lingkungan Kerja, X_2 = Disiplin Kerja dan satu variabel terikat Y = Kinerja.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan Kerja Fisik (X_1 1)
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1 2)
Disiplin Kerja (X_2)	Ketepatan Waktu (X_2 1)
	Jam Kerja (X_2 2)
	Tanggungjawab (X_2 3)
	Ketataatan Peraturan (X_2 4)
	Pemanfaatan Peralatan (X_2 5)

Kinerja (Y)	Kualitas Kerja (Y1)
	Kuantitas Kerja (Y2)
	Pelaksanaan Pekerjaan (Y3)
	Waktu Kerja (Y4)

Populasi Penelitian

Dari total populasi karyawan di dua Direktorat sebanyak 121 orang, yang diambil sebagai sampel sebanyak 111 orang.

Teknik Sampel Penelitian

Nonprobability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan Tabel Populasi dan Sampel Penelitian

peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012:95). Serta menggunakan sampling jenuh/sampling sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96).

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	%
1	Direktorat Budidaya Aneka Kacang dan Umbi	57	52	46,84
2	Direktorat Pasca Panen	64	59	53,15
	Jumlah	121	111	100,00

Sumber: Lkip Direktorat Jenderal Tanaman Pangan

Metode Pengumpulan Data

1. Jenis data: primer (diperoleh dari kuisisioner) dan sekunder (diperoleh dari literatur, jurnal, penelitian terdahulu, dokumen perusahaan yang berhubungan dengan penelitian)
2. Skala data: skala ordinal dengan menggunakan skala Likert 1-5

(Sugiyono. 2008) dengan rumus statistik sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 \sum (Y - \bar{Y})^2}}$$

Keterangan :

- Rxy = Koefisien korelasi antara dua variabel X dan Y
- n = Jumlah sampel yang akan diteliti
- ΣX = Skor total variabel X
- ΣY = Skor total variabel Y

Pengujian Instrumen dan Data Penelitian

1. Analisa uji validitas, dilakukan untuk mengetahui derajat ketepatan instrumen untuk mengumpulkan data penelitian. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *costruct validity* yaitu mencakup pemahaman argumentasi teoritik yang melandasi pengukuran yang diperoleh, dihitung dengan komputer menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22, *Person Correlation* digunakan untuk data berskala interval dan rasio, atau dengan kata lain digunakan untuk *statistic parametrik*. Pengukuran menggunakan rumus korelasi *Product Moment/Pearson Correlation*

Untuk pengambilan keputusan/menyatakan butir valid atau tidak valid digunakan ketentuan *Corrected Item-Total (CITC)* atau disingkat dengan *r* (Koefisien korelasi) sebagai berikut:

- Jika *r* hitung positif serta *r* hitung > *r* tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika *r* hitung tidak positif serta *r* hitung < *r* tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Jika *r* hitung > *r* tabel, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

2. Analisa uji realibitas, artinya uji yang dilakukan untuk mengukur tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, berarti pengukuran tersebut mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*)/tinggi secara empirik yang ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*). Pendapat Sekaran (1992:287) koefisien reliabilitas kurang dari 0,7 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, yang dianggap baik adalah diatas 0,8. Untuk rumus *Cronbach (alpha)* adalah :

$$r_{\alpha} = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{N \sum s_i^2}$$

Keterangan :

- r_{α} = *Cronbach's Alpha*/Reliabel
- N = banyaknya pertanyaan/pernyataan
- s_i^2 = varian dari pertanyaan
- x_i = varian dari skor

Dasar pengambilan keputusan (Sarjono dan Winda, 2011:45)

- Jika $r_{\alpha} > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut *reliable*
- Jika $r_{\alpha} < 0,60$, maka butir atau variabel tersebut tidak *reliable*
- Jika $r_{\alpha} > 0,60$ tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak *reliable*

3. Analisa uji asumsi klasik, adalah analisis regresi berganda maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang disyaratkan dalam analisis regresi berganda untuk memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimate*) seperti disarankan oleh Gujarati (2003). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas.

a. Uji normalitas, dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria jika nilai signifikansi lebih besar $\alpha = 0,05$ maka dengan demikian bisa dikatakan

asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya

hubungan yang kuat diantara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas, merupakan fenomena dimana pada nilai variabel independen tertentu yang dipilih atau ditetapkan masing-masing kesalahan (e) mempunyai nilai varian yang sama, yaitu sebesar Ω .

Pengujian ada tidaknya gejala heteroskedastisitas memakai uji *Park* dengan langkah sebagai berikut:

- 1) Melakukan regresi terhadap model persamaan yang diajukan sehingga diperoleh nilai residu sebagai variabel baru.
- 2) Hasil residual yang didapatkan kemudian dikuadratkan dan diubah menjadi bentuk log natural.
- 3) Transformasikan semua variabel bebas kedalam bentuk logaritma natural.
- 4) Melakukan regresi logaritma residual kuadrat sebagai dependen variabelnya terhadap logaritma variabel bebas.
- 5) Melakukan identifikasi terhadap, nilai t dengan kriteria sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai *prob. Sig.* $< 0,05$ maka asumsi homokedastisitas ditolak atau data terkena Heteroskedastisitas.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai *prob. Sig.* $> 0,05$ maka asumsi homokedastisitas diterima

atau data bebas heteroskedastisitas.

4. Analisis regresi linier berganda, mempergunakan analisis regresi berganda atau *multiple regression*. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap pengaruh tetap (*dependent*) digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2002})$$

Keterangan:

Y = Kinerja PNS

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Disiplin kerja

b₁, b₂ = Koefisien regresi

a = Konstanta

5. Koefisien determinasi, Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent (X) dan variabel dependent (Y). Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen atau lebih adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\text{Jumlah Kuadrat Regresi}}{\text{Jumlah Kuadrat Total}}$$

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pertama dan Kedua, menggunakan regresi linear berganda

Hipotesis Pertama (H₁): Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja

terhadap kinerja PNS,

H₀ : 1=0, tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS.

H₀ : 1> 0, ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS.

Hipotesis Kedua (H₂) : Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja PNS,

H₀ : 2=0, tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja PNS.

H₀ : 2> 0, ada pengaruh positif yang signifikan disiplin terhadap kinerja PNS. Selanjutnya uji signifikansi

menggunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{b_1}{\sqrt{\frac{1}{n-2}(\sum Y_1^2 - \beta \sum Y_1)}}$$

3. Tabel Analisis Korelasi Antar Dimensi

Dimana: $t_{hit} = \frac{\sum 1}{n}$ dan =

Keputusan : t_{hit}> t (α = 0,05, d_k - n - k - 1), H₀ ditolak dan H₁ diterima t_{hit}< t (α = 0,05, d_k - n - k - 1), H₀ diterima dan H₁ ditolak.

2. Uji Hipotesis Ketiga, menggunakan anova uji R² dengan uji F test.

Hipotesis ketiga (H₃): Ada pengaruh simultan yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja PNS,

H₀ : R² = 0, tidak ada pengaruh simultan lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja PNS,

H₁ : R² = 0, ada pengaruh simultan positif yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin

terhadap kinerja PNS,

Uji Signifikansi Koefisiensi Determinasi (R²) digunakan uji F, yaitu :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

dengan df = n - k - 1 = n-3 (k=2)

F = Nilai F test atau F hitung

R² = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

N = jumlah sampel

Untuk menguji hubungan dua variabel secara bersama-sama dengan variabel terikat maka uji hipotesis yang digunakan adalah dengan F test. Setelah nilai F hitung diperoleh dengan rumus diatas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. Jika F hitung > F tabel dan Sig (p) < 0,05; H₀ ditolak dan H₁ diterima (ada pengaruh),
2. Jika F hitung < F tabel dan Sig (p) < 0,05; H₀ diterima dan H₁ ditolak (tidak terdapat pengaruh),

$$\sqrt{\frac{1}{n-2}(\sum Y_1^2 - \beta \sum Y_1)}$$

Variabel	DY DX	Kinerja (Y)			
		Kualitas Kerja (Y1)	Kuantitas Kerja (Y2)	Waktu Pekerjaan (Y3)	Pelaksanaan Pekerjaan (Y4)
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja Fisik (X1 1)	X ₁₁ Y1	X ₁₁ Y2	X ₁₁ Y3	X ₁₁ Y4
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1 2)	X ₁₂ Y1	X ₁₂ Y2	X ₁₂ Y3	X ₁₂ Y4
Disiplin Kerja (X2)	Ketepatan Waktu (X2 1)	X ₂₁ Y1	X ₂₁ Y2	X ₂₁ Y3	X ₂₁ Y4
	Jam Kerja (X2 2)	X ₂₂ Y1	X ₂₂ Y2	X ₂₂ Y3	X ₂₂ Y4
	Tanggungjawab (X2 3)	X ₂₃ Y1	X ₂₃ Y2	X ₂₃ Y3	X ₂₃ Y4
	Ketataatan Peraturan (X2 4)	X ₂₄ Y1	X ₂₄ Y2	X ₂₄ Y3	X ₂₄ Y4
	Pemanfaatan Peralatan (X2 5)	X ₂₅ Y1	X ₂₅ Y2	X ₂₅ Y3	X ₂₅ Y4

Tabel Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2007

Analisis Data dan Hasil Penelitian

Dari data deskripsi karakteristik responden didapat kesimpulan, untuk karakter jenis kelamin terlihat bahwa pegawai laki-laki dan pegawai perempuan jumlahnya hampir berimbang dan tidak ada spesifikasi pekerjaan yang membutuhkan jenis kelamin tertentu. Untuk karakter umur, dikhawatirkan akan terjadi persaingan untuk menduduki jabatan karena tidak seimbang antara pegawai yang akan pensiun dengan yang akan menggantikan, sehingga ada kompetisi untuk mengisi jabatan untuk menggantikan pejabat yang pensiun atau dimutasikan. Penerimaan pegawai baru belum seimbang dengan pegawai senior atau yang

menjelang masa pensiun. Untuk karakter pendidikan terakhir, latar belakang pendidikan responden lebih banyak pada jenjang pendidikan strata 1 (S1), hal ini disebabkan karena jenjang pendidikan S1 merupakan persyaratan untuk penerimaan pegawai sejak beberapa tahun terakhir.

Untuk karakter masa kerja, responden terbanyak berada dalam masa kerja produktif (6-11 tahun) dan responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun masih sedikit, hal tersebut menggambarkan responden yang bersatus pegawai baru masih sedikit yang diterima oleh instansi. Untuk karakter golongan kerja, golongan responden lebih banyak pegawai

golongan III, hal ini disebabkan karena golongan III/lulusan S1 merupakan persyaratan penerimaan pegawai sejak beberapa tahun terakhir.

Hasil Uji Instrumen dan Data Penelitian

1. Uji Validitas, didapatkan bahwa item-item yang tersaji dalam kuisioner *valid*. Hal ini dapat dilihat dari $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Uji Reabilitas, didapat : a. Nilai *cronbach alpha* dari variabel lingkungan kerja adalah nilai $\alpha > 0,6$ (nilai standar), yaitu 0,891; Nilai *cronbach alpha* dari variabel disiplin kerja adalah nilai $\alpha > 0,6$ (nilai standar), yaitu 0,880; Nilai *cronbach alpha* dari variabel kinerja pegawai adalah nilai $\alpha > 0,6$ (nilai standar), yaitu 0,789; Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* dari hasil perhitungan seluruh variabel adalah lebih dari nilai $\alpha > 0,6$ (nilai standar).

Dari data tersebut terlihat bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* sangat tinggi, karena instrumen memiliki nilai diatas 0,60 yaitu untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan sudah sangat reliabel, sehingga instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

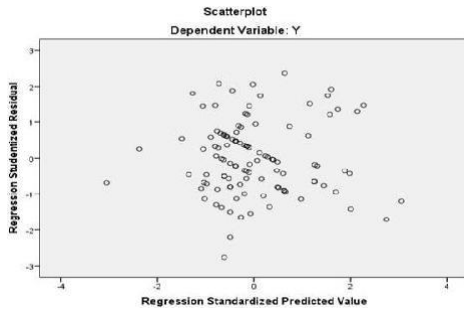
Pengolahan Data dan Pengujian

1. Data Variabel Lingkungan Kerja, diperoleh hasil keseluruhan pernyataan variabel lingkungan kerja pada kisaran dengan bobot rata-rata sebesar 455 artinya berada dalam kategori sangat setuju (433-540). Berdasarkan nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja sebesar 455, termasuk dalam kategori lingkungan kerja yang sangat mendukung. Dari analisis data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja di lingkungan Direktorat Jenderal

Tanaman Pangan sangat mendukung kinerja organisasi.

2. Data Variabel Disiplin Kerja, ouput data diperoleh hasil keseluruhan pernyataan variabel disiplin kerja pada kisaran dengan bobot rata-rata sebesar 461 artinya berada dalam kategori sangat setuju (455-555). Nilai rata-rata pada variabel disiplin kerja sebesar 426 termasuk dalam kategori disiplin kerja cukup tinggi.
3. Data Variabel Kinerja, diperoleh hasil keseluruhan pernyataan variabel Kinerja Pegawai pada kisaran dengan bobot rata-rata sebesar 449 artinya berada dalam kategori sangat setuju (445-555).
4. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji normalitas, dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan kreteria jika nilai signifikasi lebih besar $\alpha = 0,05$ maka dengan demikian bisa dikatakan asumsi normalitas terpenuhi. Dari hasil uji didapat nilai *p-value* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan residual telah menyebar normal.
 - b. Uji multikolinieritas, didapat nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 1,468, sehingga dapat disimpulkan bahwa data lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat.
 - c. Uji heteroskedastisitas, dari grafik *Scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta sebaran baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya.

Grafik Scatterplot



Sumber: Data diolah

5. Koefisien Determinasi, diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,317 yang berarti bahwa secara statistik variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 31,7% terhadap variabel dependen (kinerja) sedangkan sisanya 68,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

6. Uji Korelasi Antar Dimensi

Dilihat dari hasil perhitungan dan dibaca dengan menggunakan pedoman dari Sugiyono (2007) memang korelasi antar dimensinya hampir semua rendah, ada beberapa yang rendah dan yang tidak ada korelasinya (tidak ada yang kuat atau sangat kuat). Bukan berarti salah, kalau di lihat dari hasil perhitungan semua nilai korelasi sudah ada korelasinya (bisa dilihat dari nilai *sig.* masing-masing variable < b. ANOVA

0,05 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$) baik itu di level 95% atau 99%.

7. Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

a. Ringkasan model/koefisien determinasi, didapatkan angka R sebesar 0,563, jadi besar hubungan lingkungan kinerja, disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 56,30%. Angka *R Square* (angka korelasi atau R yang dikuadratkan) sebesar 0,317, angka *R square* disebut juga sebagai koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,317 atau sama dengan 31,70%, yang berarti bahwa sebesar 31,70% kinerja pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regresion	3,006	2	1,503	25,110	0,000 ^a
Residual	6,465	108	,060		
Total	9,472	110			

Sumber: Data diolah

menghasilkan angka F sebesar 25,110 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000 karena angka probabilitas $0,000 < 0,05$, maka model regresi ini memiliki ragam *residual* yang homogen. Dengan kata lain, lingkungan kerja dan disiplin kerja

secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel terikat, maka angka probabilitas harus < (lebih kecil) dari 0,05.

c. Koefisien regresi,

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,492	.353		4,228	.000
Lingkungan Kerja (X1)	0,302	.087	.366	3,491	.001
Disiplin Kerja (X2)	0,305	.098	.300	3,119	.002

^a = *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Data diolah

Interpretasi dari hasil perhitungan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Tanaman Pangan adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,302 yang mengandung arti bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Tanaman Pangan sebesar 0,302. Demikian pula sebaliknya, jika lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Tanaman Pangan akan ikut mengalami penurunan sebesar 0,302.
- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Tanaman Pangan adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,305 yang mengandung arti bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Tanaman Pangan sebesar 0,305. Demikian pula sebaliknya, jika disiplin kerja mengalami penurunan

maka kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Tanaman Pangan akan ikut mengalami penurunan sebesar 0,305.

- 3) Nilai koefisien a (*intercept*) sebesar 1,492 mempunyai arti apabila tidak terdapat lingkungan kerja dan disiplin kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Tanaman Pangan sebesar 1,492.

7. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Uji *T-test* untuk menguji keberartian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 0,302.

Karena nilai t_{hitung} memiliki nilai $Sig < 0,05$ lebih kecil dari t_{tabel} 1,982 dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan hipotesis pertama teruji. Berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh: 1) Al Mustofa (2014) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) I Made Yuda Dharmawan (2011) dimana lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan; 3) Rokhilah dan Susetyo Darmanto (2014) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PLKB di Kabupaten

Pemalang; 4) Sony Koeswara dan Hary

Budianto (2011) dimana variabel lingkungan kerja dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga sesuai dengan hasil penelitian dari Masydzulhak Djamil Mz dan Dadan Zaenudin (2018), didapat hasil a) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan dua variabel lainnya. Hasil analisa menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar jika dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik. 2) Secara simultan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap kinerja adalah sebesar 90,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

b. Pengaruh disiplin kinerja terhadap kinerja pegawai

Uji *T-test* untuk menguji keberartian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung sebesar 0,305.

Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,982 dan tingkat signifikansi sebesar

$0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan hipotesis pertama teruji. Berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai yang bekerja dengan tepat waktu, bertanggung jawab dalam bekerja, dan adanya sanksi apabila tidak mentaati peraturan, dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh: 1) Heny Sidanti (2015) dengan hasil faktor disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan

terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun; 2) Haryanto, 2010 dengan hasil korelasi antara komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka ada kecenderungan semakin tinggi disiplin pegawai, begitu juga sebaliknya; 3) I Made Yusa Dharmawan (2011) dengan hasil disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin; Ahmad Baidawi dan Yuwita Theresia (2018), terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan presentase sebesar 48,3%, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Serta terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan presentase 79,4%.

c. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil analisis regresi linier berganda, bahwa secara simultan ada pengaruh bersama dari lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja, disiplin kerja di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan akan berakibat semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,317 artinya bahwa sebesar 31,7% variansi yang ada pada variabel kinerja pegawai dapat diprediksi oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 68,3% berasal dari variabel-variabel bebas lainnya sebagai penentu tingginya kinerja pegawai seperti motivasi, kompetensi, komitmen, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi koefisien regresi, dapat disimpulkan bahwa

variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,302, variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0,305. Angka tersebut mencerminkan bahwa apabila nilai koefisien regresi lainnya selain lingkungan kerja dan disiplin kerja tetap, maka perubahan satu nilai skor lingkungan kerja maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,302, perubahan satu nilai skor disiplin kerja akan memberi pengaruh positif sebesar 0,305 dengan konstanta 1,492.

Pada uji untuk melihat pengaruh variabel x terhadap y secara simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} = 25,110$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,110 > 1,982$), maka hipotesis ketiga teruji. Berarti lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan peningkatan disiplin kerja berupa ketepatan waktu dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan penerapan sanksi kedisiplinan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa penelitian Litwin dan Stringer seperti yang dikutip oleh Steers (1985) menunjukkan, iklim yang otoriter dengan sentralisasi pengambilan keputusan serta sebagian perilaku pegawai ditentukan oleh peraturan atau prosedur standar, bukan hanya akan menjurus kepada produktivitas yang rendah tetapi disiplin kerja merupakan suatu karakteristik yang menggambarkan lingkungan psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara lain nilai, norma, sikap, perilaku dan perasaan dari anggota organisasi. Juga sesuai dengan penelitian oleh Resa Almustofa (2014) yang menghasilkan lingkungan kerja, disiplin

kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

8. Hasil Korelasi Antar Dimensi

Berdasarkan matrik hasil korelasi antar variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai, yang saling berhubungan paling kuat adalah dimensi lingkungan kerja fisik terhadap dimensi pelaksanaan pekerjaan, dengan nilai *Pearson correlation* 0,551. Korelasi terendah pada variabel lingkungan terdapat pada dimensi lingkungan kerja non fisik terhadap dimensi kuantitas hasil pekerjaan dengan nilai korelasi *Pearson Correlation* 0,195 berada diantara 0,40–0,599, tingkat hubungan (korelasinya) kedua dimensi tersebut masuk dalam kategori sedang, artinya dimensi lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang sedang pada kuantitas hasil pekerjaan pegawai. Korelasi antar dimensi variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai, dimensi antar variabel yang berhubungan paling kuat adalah dimensi ketepatan waktu terhadap dimensi waktu kerja dengan nilai *Pearson correlation* 0,590. Korelasi terendah terdapat pada variabel pemanfaatan peralatan kantor dengan dimensi kuantitas hasil kerja dengan nilai korelasi *Pearson Correlation* 0,015 berada diantara 0,00–0,199, tingkat hubungan (korelasinya) kedua dimensi tersebut masuk dalam kategori sangat rendah yang berarti pemanfaatan peralatan kantor tidak mempengaruhi kuantitas hasil kerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan analisis

korelasi variabel antar dimensi, variabel lingkungan kerja (X_1) jika dibandingkan dengan variabel kinerja (Y), maka didapat dimensi lingkungan kerja non fisik organisasi berkorelasi paling kuat dengan dimensi pelaksanaan pekerjaan.

Sesuai dengan analisis korelasi variabel antar dimensi, variabel disiplin kerja (X_2) jika dibandingkan dengan variabel kinerja (Y), maka didapat dimensi ketepatan waktu berkorelasi paling kuat pada dimensi waktu kerja. Dari hasil analisis linier berganda Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan yang diprediksi oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar berasal dari variabel-variabel bebas lainnya sebagai penentu tingginya kinerja pegawai seperti motivasi, kompetensi, **komitmen**, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

b. Saran

1. Dengan adanya peraturan yang jelas penjabarannya maka diharapkan disiplin kerja dapat terwujud dengan baik sehingga tujuan dari suatu organisasi pun dapat tercapai. Diperlukan kepekaan pegawai di suatu organisasi khususnya para pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun hubungan kerja yang baik antara pimpinan, pimpinan dan bawahan, serta antar bawahan. Hal tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, karena memberikan pengaruh langsung kepada pegawai dan pada akhirnya akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja suatu organisasi.
2. Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan untuk lebih membimbing para pegawai dalam melaksanakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan,

sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ahmad Baidawi Saluy dan Yuwita Theresia. 2018. Indikator Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume II/Nomor 01/Januari 2018. Hal 53-70
- Armstrong Michael and Helen Murlis, 1998. *The Art of HRD, Reward Management*. Alih Bahasa Ramelan, Edis iKeempat, PT. Buana Ilmu Populer.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana. Denpasar: Universitas Udayana.
- Gibson, James, John M. Ivancevich, dan Donnelly 1996. Organisasi dan Manajemen. Erlangga Jakarta.
- Gujarati Damodar N., 2003 “*Basic Econometrics*” Fourth Edition McGraw-Hill.
- Hasibuan H. Melayu S.P., 2003. Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Helmi, A, F. 1996. Disiplin Kerja. Buletin Psikologi. Yogyakarta :Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tahun IV. Nomor 2. (32-41).
- Heny Sidanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA, Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44-53.
- Lakip Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Tahun 2014.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan

- Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. Tarakanita.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal 67 - 68.
- Martoyo Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPEF Yogyakarta.
- Masydzulhak Djamil Mz dan Dadan Zaenuddin. 2018. Indikator Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume II/Nomor 01/Januari 2018. Hal 26 - 41.
- Nitisemito. Alex S. 2002. Manajemen Personalia. Cetakan Kesembilan. Edisi Keempat, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rohilahdan Susetyo Darmanto. 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang. Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 29 No. 1.
- Resa Almustofa. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum BULOG Divisi Regional Jakarta)". Skripsi Universitas Diponegoro.
- Sarwono Jonathan. 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta: Andi Offset Scott & Pandey. 2005.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Steers, R, M. 1988. Efektifitas Organisasi. Alih Bahasa : H. Pudjaatmaja. Jakarta : PT. Erlangga.
- Steers, Richard M. 1985. Efektivitas Organisasi: Kaidah Perilaku: Seri Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2002. Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 For Windows. Metode Penelitian Administrasi. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sony Koeswara dan Hary Budiarto. 2011. Wursanto, Ignasius. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi