

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KAB. ENREKANG

AHMAD MALEO



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KAB. ENREKANG

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Akuntansi

disusun dan diajukan oleh

**AHMAD MALEO
A021171502**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KAB. ENREKANG

disusun dan diajukan oleh
AHMAD MALEO
A021171502

telah diperiksa dan di setujui untuk diuji

Makassar, 07 Juli 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Sitti Haerani, SE., M.Si
NIP. 19620616 198702 2 001

Pembimbing II



Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA
NIP. 19620413 198702 2 002

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM.
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KAB. ENREKANG

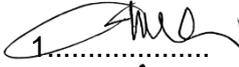
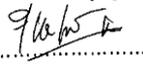
disusun dan diajukan oleh

AHMAD MALEO
A021171502

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **21 Juli 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Hj. Sitti Haerani, SE.,M.Si	Ketua	1. 
2. Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA	Sekretaris	2. 
3. Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si., CWM	Anggota	3. 
4. Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM.
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

nama : Ahmad Maleo

NIM : **A021171502**

departemen/program studi : Manajemen S1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 12 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



Ahmad Maleo

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia beserta rahmat-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perternakan dan Perikanan Kab. Enrekang”. Proposal penyusunan penelitian ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dalam Tugas Akhir.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna dikarenakan segala keterbatasan kemampuan yang penulis yang miliki. Namun penulis berusaha untuk memberikan hasil terbaik agar dapat memberi banyak manfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu penulis akan menerima segala kritik dan saran membangun dalam perbaikan penelitian ini.

Proposal penelitian ini disusun atas kerjasama dan berkat bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis.
2. Kedua orang tua saya tercinta yang selalu memberikan doa, semangat serta kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis selama proses studi dan pengerjaan skripsinya.

3. Keluarga besar saya yang selalu mendukung segala keperluan saya selama proses studi dan membantu penulis selama proses pengerjaan skripsi.
4. bu Prof. Dr. Sitti Haerani, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan petunjuk, pengetahuan, bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Nursiah Sallattu, MA selaku dosen pembimbing 2 yang juga telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bantuan petunjuk serta pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si.,CWM. selaku penguji yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bantuan petunjuk serta arahan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si selaku penguji yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bantuan petunjuk serta arahan selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE, M.Si.,CIPM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
9. Ibu Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Riset Dan Inovasi.
10. Ibu Prof. Dr. Haliah, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan, Perencanaan dan Sumber daya.
11. Bapak Dr. H. Madris, SE., DPS., M.Si. selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
12. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian Anggaraece Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

13. Untuk seluruh bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi dan bisnis yang telah memberikan ilmu dan arahan selama proses belajar di kampus hingga saat ini.
14. Untuk seluruh staf akademik dan staf departemen manajemen yang selama ini telah membantu penulis dalam pengurusan berkas-berkas.
15. Untuk teman-teman sekaligus sahabat seperjuanganku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Ahmad Yasir, Ainul Adiananta, Ardiansyah, Muhamad Afrizal, Muhammad Dandi Irwandi, Muhammad Rifan Fadli, Muhammad Hadi Andika, Nicky Nur Aziz Setyawan, Norman Timotius, dan Usamah Abdullah Haq terimakasih selama ini yang telah saling membantu dan selalu menghibur saat mengalami kesulitan.
16. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.
Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga pada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, 7 Juni 2022

Penulis

Ahmad Maleo

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KAB. ENREKANG

Ahmad Maleo
Sitti Haerani
Nursiah Sallattu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 – selesai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang jauh dari tempat peneliti sehingga membutuhkan biaya dan tenaga yang lebih dalam melakukan penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ANIMAL AND FISHERIES DEPARTMENT OF ENREKANG REGENCY

Ahmad Maleo
Sitti Haerani
Nursiah Sallattu

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on the performance of the employees of the Department of Animal Husbandry and Fisheries Kab. Enrekang. Respondents in this study amounted to 44 people. This research was conducted in October 2021 – completed. This study uses a quantitative approach and a qualitative approach. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that the variables of work discipline and work environment partially have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance. The limitation of this research is that the research location is far from where the researcher is, so it requires more costs and energy in conducting this research.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENEGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Disiplin Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.4 Bentuk Disiplin Kerja.....	21

2.1.2.5	Hambatan Dalam Disiplin Kerja	23
2.1.2.6	Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja	24
2.1.3	Lingkungan kerja	24
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2.1.3.2	Jenis lingkungan kerja	26
2.1.3.3	Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	27
2.1.3.4	Indikator-indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.1.4	Kinerja Karyawan	31
2.1.4.1	Pengertian Kinerja, Penilaian Kinerja dan Manajemen Kinerja	31
2.1.4.2	Manfaat Penilaian Kinerja.....	32
2.1.4.3	Dimensi Kinerja	33
2.1.4.4	Indikator Kinerja.....	35
2.1.4.5	Metode Penilaian Kinerja.....	37
2.1.4.6	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan...	39
2.2	Penelitian Terdahulu	41
2.3	Kerangka Pikir.....	42
2.4	Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN.....		45
3.1	Rancangan Penelitian	45
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.3	Populasi dan Sampel.....	46
3.3.1	Populasi	46
3.3.2	Sampel.....	46
3.4	Jenis dan Sumber Data	46
3.4.1	Jenis Data	46
3.4.2	Sumber Data.....	47
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	47
3.6	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	48
3.6.1	Variabel Penelitian	48
3.6.2	Definisi Operasional	49
3.7	Instrumen Penelitian.....	50

3.8 Analisis Data	50
3.8.1 Uji Statistik Deskriptif.....	51
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	51
3.8.3 Uji Hipotesis	52
3.8.4 Model Analisis Data.....	54
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 55
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi	55
4.1.2 Tagline Dan Deskripsi	56
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	58
4.2.1 Karakteristik Responden	58
4.2.2 Deskripsi Data Penelitian	60
4.3.1 Pengujian Validitas.....	63
4.3.2 Pengujian Reliabilitas	64
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	65
4.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.4.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)	65
4.4.3 Uji Parsial (Uji Statistik t)	66
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.6 Pembahasan	67
 BAB V PENUTUP	 72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran-Saran.....	73
 DAFTAR PUSTAKA.....	 74
LAMPIRAN	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	42
4.1 Struktur Organisasi Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Kehadiran Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kab.Enrekang tahun 2020.....	3
1.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu	41
3.1 Definisi Operasional	49
4.1 Umur Responden	58
4.2 Jenis Kelamin.....	59
4.3 Masa Kerja	59
4.4 Pendidikan Terakhir	60
4.5 Kategori Rata-rata Skor Penilaian Jawaban Responden	61
4.6 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1).....	61
4.7 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)	62
4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	63
4.9 Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja	63
4.10 Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja	64
4.11 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan	64
4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	64
4.13 Koefisiensi Determinasi.....	65
4.14 Hasil Uji Simultan.....	65
4.15 Hasil Uji Parsial.....	66
4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Biodata Peneliti	78
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian.....	79
Lampiran 3 Hasil Uji SPSS	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era global saat ini, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia terus tumbuh dan berkembang harus mampu untuk menjawab tantangan globalisasi. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia harus mempunyai kompetensi yang dibutuhkan agar dapat terus berjalan dan berkembang, sehingga pelaksanaannya berorientasi pada model kompetensi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia Taufiqurokhman, (2009).

Sumber daya manusia merupakan aset yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Dengan SDM berbasis kompetensi tentunya perusahaan juga harus meningkatkan kinerja karyawan untuk memajukan tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi Bernardin & Russel, (2003). Pada

umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya tergantung pada kualitas karyawan dalam menjalankan fungsinya di perusahaan terkait.

Menurut Sidanti, (2015) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan menurut Siagian Sondang P, (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya. Hal inilah yang menjadi alasan penulis memasukkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel yang terkait dengan Kinerja Karyawan.

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu kedisiplinan kerja harus di tingkatkan di dalam diri karyawan, agar karyawan mematuhi segala aturan yang berlaku di dalam perusahaan, selain itu juga lingkungan kerja harus dijadikan prioritas agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan. Baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau di tengah-tengah masyarakat. Menurut Hasibuan, (2012) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil yang optimal sulit dicapai tanpa disiplin karyawan yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini berkontribusi untuk meningkatkan semangat kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin dikatakan berhasil memimpin jika bawahannya memiliki disiplin yang baik. Sementara itu, menurut Tanjung, (2015) kedisiplinan merupakan fungsi

operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai. Selain Disiplin Kerja, Lingkungan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman akan membantu karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan Saripuddin, (2017).

Sedangkan menurut Elizar & Tanjung, (2018) lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang, tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang baik contohnya beberapa pegawai masih ada yang menunda untuk masuk kerja pada jam setelah istirahat, selain itu beberapa pegawai juga masih ada yang pulang lebih awal sebelum jam pulang kerja sehingga tugas yang diberikan tidak selesai.

Tabel 1.1 Data Jumlah Kehadiran Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang tahun 2020.

Jumlah kehadiran							
BULAN	TANPA KTERANGAN	SAKIT	IJIN	DL	CUTI	HADIR	JHK
Januari	-	3	9	93	21	754	880
Februari	-	3	1	160	31	565	760
Maret	-	-	3	178	21	598	800
April	-	2	15	195	22	778	1.012
Mei	-	7	11	183	1	764	966
Juni	-	-	9	113	-	568	690
Juli	-	5	7	193	2	851	1.058
Agustus	-	2	9	110	22	668	814
September	-	-	-	241	12	524	777
Oktober	-	1	1	275	18	556	851
November	-	8	-	259	25	464	756
Desember	-	-	4	175	41	515	735
Total	-	31	69	2.175	216	7.605	10.099

Sumber : (Rekap Absen Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang tahun 2020)

Berdasarkan tabel tersebut selama satu tahun terlihat bahwa jumlah kehadiran pegawai mengalami kenaikan dan penurunan dalam satu tahun setiap bulannya. Ini menunjukkan ketidakstabilan jumlah kehadiran pegawai yang diakibatkan oleh beberapa hal diantaranya, yaitu karena alasan sakit, izin, dinas luar, dan cuti hal ini relevan dengan permasalahan kedisiplinan yang diteliti dalam penelitian ini. Selain disiplin kerja yang masih kurang, begitu juga dengan kondisi lingkungan kerja karyawan yang masih kurang baik.

Berdasarkan pengamatan penulis terdapat beberapa hal yang mengganggu kinerja karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja diantaranya, lokasi kantor yang berada tepat di pinggir jalan poros Enrekang -Toraja dimana lalu lalang kendaraan cukup mengganggu terkait kebisingan selain itu dari pengamatan penulis ada beberapa karyawan yang merokok di ruangan kerja sehingga mengganggu kenyamanan karyawan lainnya. Keadaan-keadaan tersebut selanjutnya akan diteruskan serta menjadi acuan penulis dalam meneliti terkait permasalahan Lingkungan kerja pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang.

Pada tabel 1.2 berikut kita dapat melihat bagaimana pencapaian kinerja pelayanan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang yang kemudian dijadikan acuan penulis dalam meneliti.

Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Peternakan dan Perikanan Kab . Enrekang.

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
1	Kontribusi Sektor Perikanan Terhadap PDRB (dalam Juta Rp)				267.088	266.320	264.367	298.734	340.557	24.853,2	2.690.745,0	267.088,1	298.734,1	340.556,9
2	Produksi Perikanan (ton)				552,15	579,79	608,78	1.600	1.700	721,23	778,93	863	1625,81	1774,8
3	Konsumsi Ikan (Kg/Kapita/Tahun)				8,9	9,2	9,6	22	23	13,15	16,63	20,13	22,57	31,37
4	Cakupan Bina Kelompok Tani Perikanan				104	114	124	25	25	140	140	165	25	25
5	Produksi Perikanan Kelompok Nelayan (ton)				15	16	17	21	21,5	12	12	12	33,4	34,1
6	Jumlah pelaku usaha peternakan dan perikanan yang dilatih (orang)				3	3	3	32	34	-	3	3	32	34
7	Jumlah vaksinasi ternak/ Hewan Peliharaan (ekor)				21.000	22.000	22.000	4.000	4.300	16.000	16.100	16.493	4.000	4.500
8	Luasan HMT yang disediakan (Ha)				5	10	10	20	30	-	38	20	22	35
9	Populasi Sapi Potong (ekor)				70.702	79.124	88.549	43.791	44.792	46.288	46.304	47.589	43.791	44.792
10	Populasi Sapi Perah (ekor)				1.976	2.369	2.594	943	1.068	1.145	1.248	1.232	943	1.068
11	Populasi Kerbau (ekor)				4.072	4.275	4.489	2.987	3.034	3.167	3.414	3.710	2.987	3.034
12	Populasi Kambing (ekor)				44.603	47.280	50.116	28.991	30.434	51.961	38.846	51.842	28.991	30.434
13	Populasi Ayam Kampung/Buras (ekor)				195.160	206.870	219.282	212.314	223.019	158.994	161.198	334.485	212.314	223.019
14	Jumlah kelahiran ternak dengan teknologi IB(ekor)				1.250	1.500	1.750	1.500	2.000	800	846	2.468	1.500	2.000
15	Jumlah sarana pemasaran produk peternakan				1	1	1	1	1		1	1	1	1
16	Jumlah KT yang mampu menerapkan teknologi peternakan tepat guna				1	1	1			3	3	4		
17	Persentase pemenuhan kebutuhan Sarana Prasarana Produksi dan Infrastruktur Kawasan peternakan (%)				35	45	45			25	0	35		
18	Jumlah Sarana Prasarana Pemasaran produksi perikanan				4	4	3			-	1	1		
19	Jumlah stok bibit ikan air tawar				115.000	135.000	150.000			-	100.000	100.000		
20	Jumlah kelompok pembudidaya ikan yang aktif memenuhi standar kelembagaan				57	57	57			-	140	165		

Sumber : Renstra perubahan Dinas Peternakan Dan Perikanan 2018-2020

Pada tabel diatas terdapat beberapa target yang tidak mampu di realisasikan sehingga bisa dikatakan terjadi penurunan kinerja seperti terjadi penurunan populasi sapi perah, cakupan bina kelompok tani, konsumsi ikan dan masih banyak lagi.

Sebelumnya, beragam hasil penelitian empiris mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan telah banyak dilakukan, baik dari segi pengumpulan data dan teknis analisisnya dengan tujuan yang sama yaitu mencari solusi maksimal. Hasil penelitian dari Utami, (2019) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Yudiningsih, Ni Made Diah. Yudiatmaja, Fridayana. Yulianthini, (2016) menunjukkan bahwa . Pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng.

Dari beberapa permasalahan di atas, penulis mencoba mengangkat permasalahan tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis mencoba menulis permasalahan tersebut dalam tulisan yang berbentuk tulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perternakan dan Perikanan Kab. Enrekang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka masalah pokok fenomena diatas adalah pentingnya ulasan tentang Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang Sehingga rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang ?
2. Apakah Llingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Perusahaan.

Diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan untuk dapat menentukan kebijakan yang diambil perusahaan dimasa mendatang.

2. Bagi Akademis.

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana cara menilai kinerja karyawan berdasarkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berikutnya dimasa yang akan datang.

3. Bagi Penulis.

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut.

Bab 1 Pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka, berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

Bab 3 Metode Penelitian, berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber

data, analisis data, variabel penelitian dan defenisi operasional, dan instrumen penelitian.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan, menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis statistik deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis regresi linear berganda, path analysis, uji sobel dan pembahasan.

BAB 5 Kesimpulan dan Saran, berisi tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategic serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan. Namun, pengaplikasian MSDM ini sendiri

bukan hanya dilakukan di perusahaan saja, dalam sebuah organisasi MSDM juga menjadi aset penting agar tujuan organisasi yang ingin diraih dapat tercapai.

Menurut Robbins dan Coulter (2009), “manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”.

Menurut Dessler, (2015), “manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Menurut Wayne, (2008), “manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tenaga kerja, termasuk karyawan yang bekerja pada level manajemen ataupun karyawan biasa, yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM harus dilakukan dengan manajemen yang profesional, artinya harus dilakukan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen. Dengan pengelolaan SDM yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu mencapai tujuan organisasi Taufiqurokhman, (2009)

Sedangkan defenisi menurut T & Suwatno, (2016), “MSDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi”. Jadi MSDM dapat diartikan proses perencanaan, pengelolaan dan pengendalian MSDM organisasi dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi. Organisasi atau perusahaan yang maju tentu dihasilkan oleh pekerja yang dapat mengelola organisasi atau perusahaan ke arah kemajuan yang diinginkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Dalam bukunya yang berjudul *Personal Management* Edwin B. Flippo (2013), MSDM terdiri dari dua fungsi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operatif. Fungsi manajerial MSDM terdiri atas;

1. Perencanaan (*planning*), fungsi perencanaan SDM menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang didasari dengan adanya *job analysis*, *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
2. Kepegawaian (*Staffing*), aktivitas penting dalam fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antarpekerjaan, antarpersonil, dan faktor-faktor fisik lainnya yang dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang dalam struktur tersebut sesuai dengan keahlian atau skill masing-masing.
3. Penggerakan (*directing*), berfungsi menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan jobdesknya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi.
4. Pembinaan (*supervising*), fungsi ini dimaksudkan untuk menjaga moral kerja dan komitmen personil terhadap organisasi, sehingga mereka memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi.
5. Pengendalian (*controlling*), fungsi controlling adalah mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan.

Adapun fungsi operatif MSDM terdiri atas :

1. Pengadaan (*procurement*), pengadaan dalam manajemen SDM dimaksudkan untuk memperoleh sejumlah orang dengan kualifikasi yang tepat sesuai kebutuhan organisasi, sebagaimana dirancang dalam perencanaan SDM.
2. Pengembangan (*development*), fungsi ini dimaksudkan untuk memperbaiki kapasitas produktif manusia agar lebih kompetitif dan unggul.
3. Kompensasi (*compensation*), fungsi kompensasi bertujuan untuk menetapkan sistem remunerasi yang tepat sesuai kontribusi masing-masing personil terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.
4. Integrasi (*integration*), fungsi integrasi dimaksudkan untuk membangkitkan kesadaran personil bahwa mereka merupakan bagian penting dalam organisasi secara keseluruhan, sehingga perlu diciptakan komitmen dan rasa memiliki yang tinggi.
5. Perawatan (*maintance*), berkaitan dengan upaya untuk memelihara dan mempertahankan personil yang produktif, agar mereka tetap setia terhadap organisasi.
6. Pemutusan hubungan kerja (*seperation*), merupakan salah satu program dalam manajemen SDM yang berkaitan dengan penetapan berakhirnya masa bakti personil bagi organisasinya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan pencapaian tujuan yang diinginkan. Mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia dalam mendukung kelancaran dalam bekerjanya suatu organisasi. Menurut Cushway dalam buku Priyono (2010) tujuan adanya MSDM yaitu;

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM, memastikan bahwa organisasi memiliki anggota yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan.
2. Mengimplementasikan dan menjadi kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai permasalahan atau situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja, manajer organisasi, dan juga petinggi organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai – nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif

Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan sebuah perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Menurut Sinambela, (2018) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno, (2010) “disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

Selanjutnya Tobing, (2011) menyatakan bahwa “disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau di tengah-tengah masyarakat”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan 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.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo Sutrisno, (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah di tetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka serta memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi. Menurut Hasibuan, (2012), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman

yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegak menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis

Sedangkan menurut Sinambela terdapat 5 indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan karyawan, Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaatinya semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai

dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja, Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu Kepatuhan dan Kelancaran
5. Etika kerja, Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.2.4 Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk disiplin kerja disini membagi terhadap 2 bentuk dikemukakan oleh Mangkunegara dan 1 bentuk tambahan dari Bacal.

Bentuk-bentuk disiplin kerja Mangkunegara, (2015):

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain, para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Sementara itu, menurut Rivai, (2004) sebagai berikut.

1. Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif Hak-hak Individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian, yang memiliki focus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Selain kedua konsep tersebut, menurut Bacal, (2002) ada disiplin progresif. Disiplin ini merupakan proses di mana sang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil. Jadi, proses ini dimulai secara halus dan bersifat suportif. Kemudian, bila masalah itu terus ada, kita gunakan sedikit lebih banyak lagi kekuasaan manajerial. Pada tingkat yang paling ekstrem, disiplin progresif dapat berakibat pada pemecatan pegawai. Ini merupakan penggunaan kekuasaan manajerial yang paling dahsyat. Akan tetapi, kita harus selalu mencari terlebih dahulu

solusi-solusi yang kooperatif sifatnya, dan juga kerja sama karena tindakan sepihak cenderung menyebabkan kerugian pada semua orang.

2.1.2.5 Hambatan Dalam Disiplin Kerja

Terdapat beberapa hal yang biasanya akan menghambat terciptanya disiplin kerja. Berikut adalah hambatan-hambatan tersebut.

Menurut Unaradjan, (2018) menyatakan bahwa : “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”. Hambatan – hambatan disiplin kerja tersebut adalah:

1. Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan.
2. Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif.
3. Keadaan fisik atau biologis yang tidak sehat.
4. Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat.
5. Sikap perfeksionis.
6. Perasaan rendah diri atau inferior.
7. Perasaan takut dan kuatir.
8. Perasaan tidak mampu.
9. Kecemasan.
10. Suara hati dan rasa bersalah yang keliru.
11. Kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

Hambatan – hambatan disiplin kerja sebisa mungkin dihindari agar disiplin dapat tegak. Disiplin di suatu organisasi dikatakan baik, jika pegawai di dalamnya dapat mentaati peraturan yang berlaku. Misalnya dengan datang tepat waktu, tentu pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya.

2.1.2.6 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja

Mengelola sumber daya manusia yang baik merupakan suatu langkah awal untuk mencapai tujuan - tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan lancar, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan skill yang tinggi serta diperlukan juga keuletan, tanggung jawab, disiplin dan komitmen sehingga mampu mengelola perusahaan seoptimal mungkin dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu dari banyak faktor tersebut adalah disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan sehingga dapat menghambat pertumbuhan perusahaan. Bacal, (2002) menyebutkan bahwa disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja.

2.1.3 Lingkungan kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja

dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto, (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Simanjuntak, (2005) bahwa “Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”.

Menurut Sutrisno, (2010) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Menurut Indri Tolo, Jantje L. Sepang, (2016) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi idirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik”.

2.1.3.2 Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti, (2011) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Ada beberapa hal yang sekiranya bisa mempengaruhi dalam lingkungan kerja.

Menurut (Sidanti, 2015) factor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Tata Ruang. Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang di pandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
2. Penerangan (cahaya). Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas di perlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang di sertai keletihan mata, perasaan mudah marah dangan gangguan fisik lainnya.

3. Warna. Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula.
4. Pertukaran udara (sirkulasi udara/ventilasi). Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi kelelahan dalam bekerja.
5. Musik. Dalam menggunakan music sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dapat memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan sarta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadi kan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.
6. Suara (tingkat kebisingan). Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkankesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

2.1.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Sedarmayanti, (2011), yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja. Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami

kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja. Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan

penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingandi tempat kerja. Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
6. Hubungan Karyawan Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.
7. Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga .dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
8. Musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang

karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9. Keamanan. di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM)

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja, Penilaian Kinerja dan Manajemen Kinerja

Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi maupun dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bila hasil pekerjaan melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada pegawai tersebut dianggap sesuai atau baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik.

Menurut Noor, (2013), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Kasmir, (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Akdon, (2016), kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik.

Menurut Sutrisno, (2010), kinerja karyawan adalah prestasi yang di peroleh seseorang dalam melakukan tugas.

Penilaian Kinerja atau dalam berbagai kepustakaan lazim disebut evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu Simanjuntak, (2005).

Menurut Bacal, (2002), pengertian manajemen kinerja adalah komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasa langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Pada pendapat lain menurut Armstrong, (2004), performance management adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya serta dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu.

2.1.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Allen & Mayer, (1990) menyatakan manfaat penilaian kinerja antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber

daya manusia yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.

3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Menurut Sutrisno, (2010) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
3. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
4. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.
5. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
6. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

2.1.4.3 Dimensi Kinerja

Dimensi kerja adalah suatu ruang lingkup yang mencakup setiap hal yang berkaitan dengan kinerja, berikut adalah penjelasannya.

Menurut Wirawan, (2012) dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

2. Perilaku kerja

Ketika berada ditempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Sedangkan perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan berperilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Adalah karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu.

Sedangkan menurut Wirawan, (2009) dimensi kinerja terbagi menjadi 3 jenis yaitu,

1. Hasil kerja, adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Perilaku kerja, adalah reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya.
3. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Adalah tingkah laku yang timbul dari seorang individu berdasarkan pekerjaannya.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja ada yang mendefinisikan sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome. Indikator kinerja juga mendefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya

Menurut Kasmir, (2016) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja, yaitu seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Ketepatan waktu, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tepat waktu
4. Pengawasan, yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Gibson dalam Sriwidodo et al., (2010) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.
2. Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.
3. Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.
4. Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Selain itu, Menurut Robbins & Coulter, (2009) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan .

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun

sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.4.5 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Mondy & Noe (2005), ada tujuh metode penilaian kinerja yaitu:

1. Rating Scales.

Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai tersebut biasa saja, maka ia diberi nilai 3 atau 4 dan begitu seterusnya untuk menilai faktor-faktor kinerja lainnya.

2. Critical Incidents

Evaluator mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk (*extremely good or bad behaviour*) pegawai. Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*high favorable*) dan perilaku kerja yang sangat negatif (*high unfavorable*) selama periode penilaian.

3. *Essay*

Evaluators write descriptions regarding the strengths and weaknesses of employees, their performance in the past, their potential, and provide suggestions for the development of the employee. This method tends to focus more attention on extreme behavior in employees' tasks rather than on their routine work or performance that they do daily. Evaluation like this is very dependent on the ability of the reviewer to write.

4. *Work Standard*

This method compares the performance of each employee with a standard that has been set previously or with a level of output that is expected. The standard reflects the normal output of an employee who performs at an average level, working at a normal speed or under normal conditions. For this standard to be considered objective, employees must understand clearly how the standard is set.

5. *Ranking*

Reviewers place all employees in one group according to their performance level. For example, the best employee in one department is given the highest ranking and the employee with the worst performance is placed in the lowest ranking. A difficulty arises when employees show performance that is almost the same or comparable.

6. *Forced Distribution*

Reviewers must "place" individuals from the work group into a certain number of categories that resemble a normal frequency distribution. For example, the top 10% of employees are placed in the highest category, the next 20% in the next category, and so on.

40 persen berikutnya ke dalam kategori menengah, 20 persen sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, dan 10 persen sisanya ke dalam kategori terendah. Bila sebuah departemen memiliki pekerja yang semuanya berprestasi istimewa, atasan “dipaksa” untuk memutuskan siapa yang harus dimasukkan ke dalam kategori yang lebih rendah.

7. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)*

Evaluator menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggan. Bila pegawai bagian pelayanan pelanggan tidak menerima tip dari pelanggan, ia diberi skala 4 yang berarti kinerja lumayan. Bila pegawai itu membantu pelanggan yang kesulitan atau kebingungan, ia diberi skala 7 yang berarti kinerjanya memuaskan, dan seterusnya. Metode ini mendeskripsikan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

2.1.4.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Dale Timple dalam Wibowo, (2008) sebagai berikut :

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seorang, misalnya kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Simanjutak dalam Eko, (2015) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai seperti (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Lebih lanjut, Menurut Prawirosentono dalam Susilaningsih & Sumaryati, (2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

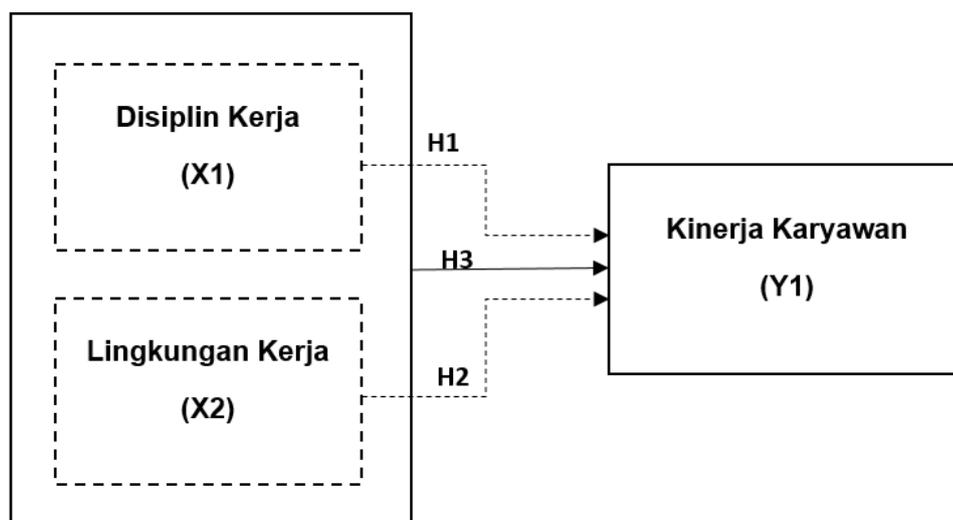
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian, Lucky Dotulong (2015)	Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu Kota Manado	1. Disiplin 2. Penempatan 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja	1. Populasi 30 orang 2. Sampel 30 orang 3. Analisis regresi berganda	Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
2	Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distanak Kabupaten Buleleng	1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Pegawai	1. Populasi seluruh pegawai Distanak Kabupaten Buleleng berjumlah 60 orang 2. Sampel 60 orang 3. Metode analisis jalur	1. Pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng.
3	Yopi Fitri Utami (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	1. Disiplin kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Populasi 58 orang 2. Sampel 58 orang 3. Asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi	1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Wahyudi (2019)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	1. Disiplin 2. Motivasi 3. Kinerja Karyawan	1. Populasi 52 orang 2. Sampel 52 orang 3. Analisis regresi linear	1. Terdapat pengaruh yang signifikan yang dihasilkan oleh motivasi dan disiplin terhadap kinerja

No.	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
5	Zainul Hidayat, & Muchamad Taufiq(2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja Karyawan	1. Populasi 60 orang 2. Sampel 60 orang 3. Analisis regresi linear	1. Terdapat pengaruh yang signifikan yang dihasilkan oleh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja

2.3 Kerangka Pikir

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini, maka kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengujian Simultan

- - - - -> : Pengujian Parsial

2.4 Hipotesis

Penjelasan mengenai hipotesis terhadap penelitian “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang” yang diperjelas dan diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu sebagai berikut.

2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2012) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Utami, (2019) dan Yudiningsih, Ni Made Diah. Yudiatmaja, Fridayana. Yulianthini, (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan penelitian terdahulu, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah;

H1 : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Menurut Utami, (2019),Yudiningsih, Ni Made Diah. Yudiatmaja, Fridayana. Yulianthini, (2016) dan Runtunuwu, Lapijan, et al., (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan penelitian terdahulu, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah;

H2 : Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sinambela, (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Indri Tolo, Jantje L. Sepang, (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi idirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik. Menurut Utami, (2019), Yudiningsih, Ni Made Diah. Yudiatmaja, Fridayana. Yulianthini, (2016) dan Runtunuwu, J.Lapian, et al., (2015) bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan penelitian terdahulu, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah;

H3 : Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari dari kuantifikasi (pengukuran), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia dinamakannya sebagai variable Sujarweni, (2014). Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara Disipln Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bersifat studi lapangan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan model studi empiris dalam bentuk pengujian hipotesis yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan serta penjelasan mengenai hubungan yang dapat diperkirakan secara logis antara dua variabel atau lebih sehingga dapat menemukan solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner pada lokasi penelitian yaitu Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No 22, Galonta, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan (91712). Rencana penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2021 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” Sugiyono, (2015). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang yang berjumlah 44 orang (PNS)

3.3.2 Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” Sugiyono, (2015). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono, (2015). Adapun jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang .

3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Sumber data yang ada dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data kuantitatif, yaitu hasil pengukuran variabel yang dioperasionalkan dengan menggunakan instrumen Sugiyono, (2015). Data ini diperoleh dari hasil kuesioner dan data karyawan. Contohnya adalah data persentase kehadiran karyawan.

2. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, skema, dan gambar Sugiyono, (2015). Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu wawancara dengan pimpinan di Kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

1. Data primer, merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono, (2015). Data primer dari penyebaran kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder, merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono, (2015). Data sekunder bisa diperoleh melalui orang lain atau dokumen dan kepustakaan lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dengan penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan Sugiyono, (2015). Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperoleh dalam penelitian ini, teknik pengumpulan yang digunakan yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), *field research* merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengunjungi perusahaan secara langsung berupa :

- a. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar Sugiyono, (2015). Observasi dilakukan di Kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil Sugiyono, (2015).

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono, (2015) . Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti Sugiyono, (2015).

3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Peneliti menggunakan dua jenis variabel dalam peneletian ini sebagai berikut.

a. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, atau menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel dependen Sugiyono, (2015). Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, atau menjadi akibat karena adanya variabel independen Sugiyono, (2015). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku Sinambela, (2018)	1. Kehadiran 2. Tingkat kewaspaan tinggi 3. Ketaatan pada peraturan 4. Ketaatan pada standar kerja 5. Etika kerja Sinambela, (2018)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti, (2011)	1. Kondisi Penerangan 2. Kondisi Suhu Udara 3. Kebisingan Suara 4. Kondisi Penggunaan Warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan Kerja dan kebersihan 7. Hubungan karyawan Sedarmayanti, (2011)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir, (2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan. Kasmir, (2016)	Likert

Sumber: Diolah dari Berbagai Sumber, 2022

3.7 Instrumen Penelitian

Kuisisioner merupakan salah satu instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Kuisisioner berfungsi untuk mengetahui tanggapan, dan sikap responden mengenai pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Pernyataan dalam kuisisioner untuk setiap variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden Sujarweni, (2014). Skala ini dirancang untuk melihat seberapa kuat responden setuju ataupun tidak setuju dengan pernyataan dalam skala 5 poin, yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data terkait Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pernyataan dalam kuisisioner bersifat tertutup, responden memberikan tanda/ticmark (√) pada pilihan jawaban yang tersedia pada skala likert tersebut.

3.8 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini berfungsi untuk memberi arti, nilai, dan makna yang terkandung dalam data yang telah terkumpulkan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS. Uji kualitas data yang terdiri uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek penelitian. Kemudian melakukan uji hipotesis koefisien determinansi (R^2), uji simultan (uji statistik F), dan uji parsial (uji statistik t)

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk menjelaskan dan memberi gambaran terhadap objek penelitian melalui sampel atau populasi, tanpa melakukan analisis dan menarik kesimpulan yang berlaku secara umum. Statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja.

3.8.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Ghozali (2011) menjelaskan validitas dalam penelitian digunakan untuk menyatakan ketepatan alat ukur terhadap apa yang hendak diukur. Kuisisioner penelitian dapat dikatakan sah atau valid jika mampu mendeskripsikan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas adalah metode korelasi Pearson Product Moment. Metode ini dimulai dengan cara mengkorelasikan masing-masing butir pertanyaan dalam kuisisioner dengan skor total, kemudian hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Kriteria pengujian validitas yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi (α) = 5 % maka butir pertanyaan kuisisioner dikatakan valid. Rumus korelasi Pearson Product Moment adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N\sigma_{xy} - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sigma_x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sigma_y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

di mana :

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment (r hitung)

X = Nilai dari tiap butir pertanyaan

Y = Nilai total butir pertanyaan

N = Jumlah sampel

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan hasil kuesioner. Syarat kuisisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2011). Peneliti mengukur reabilitas dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Kuisisioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Semakin mendekati angka satu maka tingkat kepercayaan untuk masing-masing variabel semakin tinggi.

3.8.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelilian ini menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) dan uji statistik. Pengujian hipotesis dengan uji statistik mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan digunakan dua bentuk pengujian hipotesis yakni secara simultan dengan uji F untuk melihat disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan secara parsial dengan uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Kofisien determinasi ganda (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menunjukkan variasi variabel dependen atau seberapa jauh variabel bebas menjelaskan variabel dependen. Rentan nilai R^2 adalah 0-1 atau dalam bentuk persentasi, kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dikatakan terbatas apabila nilai kofisien determinasinya kecil Ghozali, (2011).

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji statistic F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen memberikan dampak terhadap variabel dependen

yang diuji pada tingkat signifikansi 0.05. Pengujian ini melibatkan dua variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang dalam menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama.

1. Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : $\beta_1\beta_2 = 0$, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara simultan terhadap kesejahteraan Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang

H_a : $\beta_1\beta_2 \neq 0$, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan) Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang.

2. Kriteria Pengujian

Kriteria dalam pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut.

a. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pengambilan keputusan dalam statistik hitung dan tabel dapat pula dilakukan berdasarkan probabilitas terhadap tingkat signifikan, dengan dasar sebagai berikut.

a. Jika probabilitas $>$ tingkat signifikan, maka H_a diterima dan H_0 ditolak

b. Jika probabilitas $<$ tingkat signifikan, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

c. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial dalam menentukan variabel dependen. Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel

independen secara individual memengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak memengaruhi dependen, begitupun jika tingkat signifikansinya $> (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan jika tingkat signifikansinya $< (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.8.4 Model Analisis Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi berganda. Model regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga secara matematis bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Di mana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi

Sebagaimana digariskan dalam peraturan daerah nomor 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, Dinas Peternakan dan Perikanan adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Daerah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati dibantu oleh seorang Sekertaris dan 3 orang Kepala Bidang.

Berkenaan dengan hal tersebut, Dinas Peternakan dan Perikanan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan serta kewenangan yang tidak atau belum dapat dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota di bidang Peternakan dan Perikanan sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku

Fungsi Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang adalah:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang peternakan dan perikanan
2. Pemberian perizinan dan penyelenggaraan pelayanan umum di bidang peternakan dan perikanan
3. Pembinaan teknis dan pelaksanaan tugas di bidang peternakan dan perikanan
4. Pelaksanaan urusan kesekretariatan dinas dan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai bidang tugas dan fungsinya

4.1.2 Tagline Dan Deskripsi

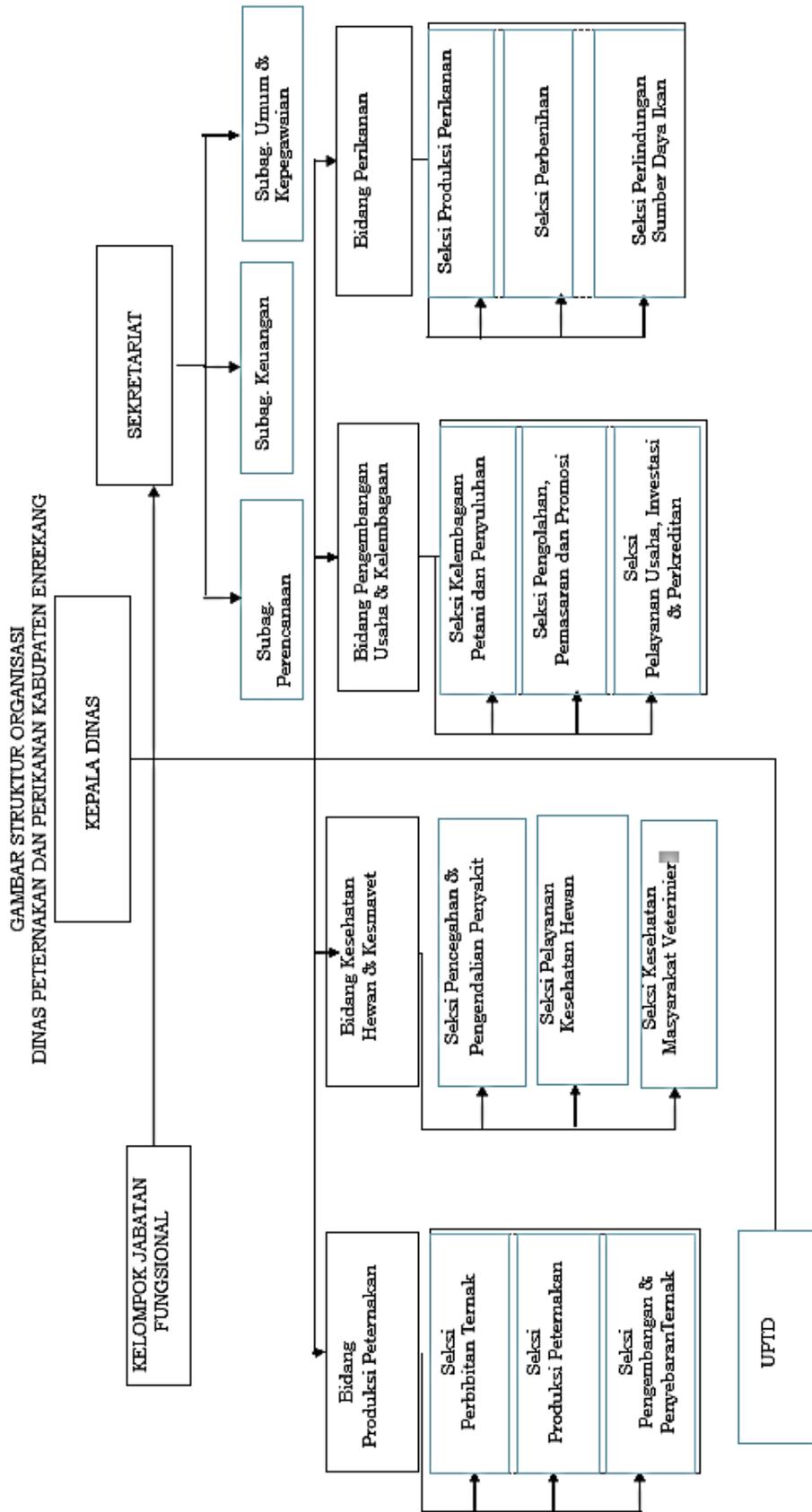
Tagline

“Mewujudkan Peternakan Dan Perikanan Yang Tangguh Dan Berdaya Saing Melalui Optimalisasi Pemanfaatan Potensi Sumberdaya Lokal Menuju Enrekang Maju, Aman, Dan Sejahtera Berkelanjutan Dan Religius”

Deskripsi

1. Mampu Memenuhi Kebutuhan Sendiri Dan Memenuhi Permintaan Pasar Dengan Memanfaatkan Potensi Sumberdaya Lokal Sehingga Tidak Terpengaruh Oleh Dampak Krisis Moneter.
2. Mampu Menyediakan Produk Jual Hewan Secara Kuantitatif Dan Kualitatif Sesuai Permintaan Pasar Domestik Dan Internasional

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber: Renstra perubahan Dinas Peternakan Dan Perikanan 2018-2020

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek penelitian yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, lama kerja dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan data responden dalam tabel yang telah diolah menggunakan SPSS.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Umur Responden

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase
1	< 20	0	0%
2	21 – 30	6	13,6%
3	31 – 40	8	18,2%
4	41 – 50	19	43,2%
5	> 51	11	25,0%
Total		44	100%

Sumber : Data diolah

Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa usia responden terbesar adalah pada usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 19 responden (43,2% dari jumlah responden) sedangkan responden terkecil adalah pada usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 6 orang responden (13,6% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang sebagian besar berusia tua dan hanya sebagian kecil yang berusia muda.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki – laki	28	63,6%
2	Perempuan	16	36,4%
Total		44	100%

Sumber : Data diolah

Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 44 responden penelitian terdapat 28 responden laki-laki (63,6% dari jumlah responden), sedangkan responden perempuan terdapat 16 orang (36,4% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang didominasi oleh laki-laki. Kebanyakan laki-laki yang bekerja di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang dikarenakan laki-laki dianggap lebih kompeten dan lebih paham dalam bidang peternakan, sehingga dalam mengerjakan pekerjaan tugas dan tanggung jawabnya lebih baik daripada perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1	< 1	0	0%
2	1 – 5	6	13,6%
3	6 – 10	4	9,1%
4	> 10	34	77,3%
Total		44	100%

Sumber : Data diolah

Tabel 4.3 menunjukkan lama bekerja responden pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang yang terbanyak adalah 10 tahun keatas dengan jumlah responden 34 orang (77,3% dari jumlah responden). Hal ini berarti kebanyakan karyawan tetap yang bekerja di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang adalah mereka yang sudah berpengalaman. Karyawan dengan

masa kerja yang lebih lama dianggap sudah berpengalaman karena mereka sudah terlatih dan dianggap lebih kompeten dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	10	22,7%
4	S1	25	56,8%
5	S2	4	9,1%
6	Lain – lain (Diploma)	5	11,4%
Total		44	100%

Sumber : Data diolah

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah S1 (sarjana) dengan jumlah responden 25 orang (56,8% dari jumlah responden), sedangkan responden yang paling kecil adalah S2 dengan jumlah responden 4 orang (9,1% dari jumlah responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang memiliki tingkat pendidikan mulai dari SMA, S1, S2 dan Diploma. Hal ini bisa dilihat bahwa karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang lebih memfokuskan pada kemampuan manjerial yang lebih kompeten untuk lulusan SMA hingga S2.

4.2.2 Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskripsi data penelitian dilakukan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang disajikan dalam kuisioner. Variabel-variabel dalam penelitian ini dinilai dengan melihat nilai rata-rata dan memberi arti pada nilai tersebut dengan membuat kriteria berdasarkan interval kelas. Adapun rumus untuk menghitung interval kelas yaitu:

$$Interval = \frac{Nilai\ tertinggi - Nilai\ terendah}{Banyaknya\ kelas}$$

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skor atau nilai jawaban 1-5, sehingga didapatkan hasil interval kelas sebagai berikut:

$$Interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh interval kelas untuk setiap skor yang digunakan yaitu 0,8 dan kategori penilaian jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Kategori Rata-rata Skor Penilaian Jawaban Responden

Rata-rata Skor	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Cukup Tinggi
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 44 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel yang didasarkan pada rentang skor jawaban dengan pilihan (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju) sebagaimana telah diolah menggunakan bantuan SPSS akan dilampirkan pada tabel berikut ini.

a. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Skor					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Kehadiran	0	1	1	33	9	4,14	Tinggi
2	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	0	0	3	28	13	4,23	Sangat Tinggi
3	Ketaatan Pada Peraturan	0	10	12	14	8	3,45	Tinggi
4	Ketaatan Pada Standar Kerja	0	3	4	24	13	4,07	Tinggi
5	Etika Kerja	0	0	4	28	12	4,18	Tinggi
Total							4,01	Tinggi

Sumber : Data diolah

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 bentuk pernyataan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,01 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti variabel disiplin kerja yang terdiri dari 5 pernyataan memiliki penilaian yang tinggi oleh para responden. Adapun pernyataan tertinggi pada variabel disiplin kerja adalah pernyataan “semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib dan teratur” sebesar 4,23 dan terendah adalah pernyataan “saya kerja terus menerus selama waktu kerja” sebesar 3,45.

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Skor					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	Kondisi Penerangan	0	7	5	26	6	3,70	Tinggi
2	Kondisi Suhu Udara	0	5	16	17	6	3,55	Tinggi
3	Kebisingan Suara	1	1	8	24	10	3,93	Tinggi
4	Ruang Gerak Yang Diperlukan	0	0	7	28	9	4,05	Tinggi
5	Keamanan Kerja	0	0	5	28	9	4,14	Tinggi
6	Hubungan Karyawan	0	0	4	23	17	4,30	Sangat Tinggi
Total							3,95	Tinggi

Sumber : Data diolah

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui 6 bentuk pernyataan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,95 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 6 pernyataan memiliki penilaian yang tinggi oleh para responden. Adapun pernyataan tertinggi pada variabel lingkungan kerja adalah pernyataan “saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja” sebesar 4,30 dan terendah adalah pernyataan “suhu ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya” sebesar 3,55.

c. Dekripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Skor					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	Kualitas	0	0	12	22	10	3,95	Tinggi
2	Kuantitas	0	0	13	21	10	3,93	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	0	1	6	28	9	4,02	Tinggi
4	Pengawasan	3	15	20	6	0	2,66	Cukup Tinggi
5	Hubungan Antar Karyawan	0	4	9	20	11	3,86	Tinggi
Total							3,68	Tinggi

Sumber : Data diolah

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 5 bentuk pernyataan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variable kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,68 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 5 pernyataan memiliki penilaian yang tinggi oleh para responden. Adapun pernyataan tertinggi pada variabel kinerja karyawan adalah pernyataan “seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu” sebesar 4,02 dan terendah adalah pernyataan “saya akan lebih giat bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan secara langsung” sebesar 2,66.

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1 Pengujian Validitas

a. Disiplin Kerja

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja(X1)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,606	0,290	Valid
2	X1.2	0,693	0,290	Valid
3	X1.3	0,777	0,290	Valid
4	X1.4	0,543	0,290	Valid
5	X1.5	0,709	0,290	Valid

Sumber : Data diolah

Pada tabel 4.9 mengenai hasil pengujian validitas disiplin kerja menunjukkan seluruh instrumen pernyataan valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel keterampilan kerja yang diteliti.

b. Lingkungan Kerja

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,792	0,290	Valid
2	X2.2	0,714	0,290	Valid
3	X2.3	0,746	0,290	Valid
4	X2.4	0,508	0,290	Valid
5	X2.5	0,485	0,290	Valid
6	X2.6	0,537	0,290	Valid

Sumber : Data diolah

Pada tabel 4.10 mengenai hasil pengujian validitas lingkungan kerja menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yang diteliti.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,713	0,290	Valid
2	Y.2	0,771	0,290	Valid
3	Y.3	0,501	0,290	Valid
4	Y.4	0,484	0,290	Valid
5	Y.5	0,688	0,290	Valid

Sumber : Data diolah

Pada tabel 4.11 mengenai hasil pengujian validitas kinerja karyawan menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kesejahteraan buruh yang diteliti.

4.3.2 Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Disiplin Kerja (X1)	0,657	5
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,715	6
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,618	5

Sumber : Data diolah

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* 0,6 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,384	,354	1,942

Sumber : Data diolah

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa nilai $R = 0,619$ atau mempunyai hubungan yang cukup kuat karena mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,384. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 38,4% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 61,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,211	2	48,106	12,759	,000 ^b
	Residual	154,584	41	3,770		
	Total	250,795	43			

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian simultan diperoleh F hitung sebesar 12,759 dimana nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,41 atau $F_{hitung} 12,759 > F_{tabel} 2,41$ dan nilai signifikansinya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,583	2,758		1,662	,104
Disiplin Kerja (X1)	,384	,153	,381	2,505	,016
Lingkungan Kerja (X2)	,260	,126	,313	2,059	,046

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($2,505 > 2,020$) dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$) artinya variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($2,059 > 2,020$) dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$) artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,583	2,758		1,662	,104
Disiplin Kerja (X1)	,384	,153	,381	2,505	,016
Lingkungan Kerja (X2)	,260	,126	,313	2,059	,046

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diperoleh hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4,583 + 0,384X_1 + 0,260X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut.

$a = 4,583$ merupakan nilai konstanta, yang diartikan jika disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) konstan maka kinerja karyawan sebesar 4,583. $b_1 X_1 =$ Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,384 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi nilai konstanta variabel disiplin kerja adalah nol, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,384. $b_2 X_2 =$ Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,260 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi nilai konstanta variabel keterampilan kerja adalah nol, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,260.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, dapat terlihat dengan jelas bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat. Sedangkan secara individu (parsial) kedua variabel independen atau bebas berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan sebagai berikut

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku Sinambela, (2018). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan

mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Semakin tinggi disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,505 > 2,020$) dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,016 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat begitu pula sebaliknya.

Selain itu, hasil pengujian deskripsi variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki penilaian yang tinggi oleh para responden yang merupakan karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang dengan nilai rata-rata sebesar $4,01$. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang dapat dilihat dari menyelesaikan semua pekerjaan dengan tertib dan teratur, selalu memperhatikan prosedur kerja, serta hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dialami karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang yaitu adanya kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Yudiningsih dkk (2016), yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Distrik Kab. Buleleng.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena para karyawan menaruh perhatian besar pada lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,059 > 2,020$) dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,046 < 0,05$) artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat begitu pula sebaliknya.

Selain itu, hasil pengujian deskripsi variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki penilaian yang tinggi oleh para responden yang merupakan karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang. Hal ini dapat dilihat dari karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, keamanan ditempat kerja yang membuat karyawan nyaman, serta tata letak peralatan kerja tertata rapi di ruang kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang menunjukkan bahwa situasi atau keadaan kerja di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang mempunyai lingkungan yang sehat sehingga akan mempengaruhi kerja karyawan dalam

menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di kantor. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan Yopi Fitri Utami (2019), yang mengatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

4.6.3 Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 12,759 dimana nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,41 atau $F_{hitung} 12,759 > F_{tabel} 2,41$ dan nilai signifikansinya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan suatu tanggapan afektif yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai tanggapan atau umpan balik (*feedback*) para pekerja terhadap tugas dan lingkungan kerja tertentu. Individu dengan kinerja yang tinggi diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi dengan pekerjaan yang saat ini dia lakukan akan puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan dan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan sebaliknya.

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang

berlaku Sinambela, (2018). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Semakin tinggi disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena para karyawan menaruh perhatian besar pada lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hiskia et al. (2015), bahwa Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yopi Fitri Utami (2019), yang mengatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel ($2,505 > 1,680$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel ($2,059 > 1,680$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Kab. Enrekang berdasarkan nilai f hitung yang lebih besar daripada f tabel ($12,759 > 2,41$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang”, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Disarankan Dinas terkait lebih menanamkan disiplin kerja dengan meningkatkan pengawasan terhadap perilaku karyawan pada saat bekerja, memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran terhadap karyawan yang tidak disiplin, dan memastikan karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
2. Disarankan Dinas terkait agar lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Dinas terkait perlu meningkatkan dan mengutamakan kondisi lingkungan kerja terutama pada kondisi penerangan, suhu, kebisingan suara, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja dan kebersihan serta hubungan karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.
3. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk mengukur kinerja karyawan sehingga disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel bebas lainnya seperti kompensasi, motivasi, pelatihan dan sebagainya yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Disarankan kepada Dinas terkait agar dalam meningkatkan Disiplin Kerja maka perlu ditingkatkan tingkat kehadiran pegawai dan selain itu pemanfaatan waktu kerja dalam penanganan pekerjaan.
5. Pada variabel Lingkungan Kerja perlu perhatian lebih pada indikator kondisi suhu udara karena meskipun termasuk kedalam kategori baik tetapi memiliki presentase yang rendah daripada indikator yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2016). *Strategic Management*. Bandung: Alfabeta.
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu.
- Bacal, R. (2002). *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. . (2003). *Human resource management: An experimental approach.(International edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elizar & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1).
- Indri Tolo, Jantje L. Sepang, L. O. . D. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4), 256–267.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. (2005). *Human Resource Management. Ninth Edition*. USA : Prentice Hall.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen (Edisi Pert)*. Jakarta: Fajar Interparatama Mandiri.

- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed., Vol. 2). Surabaya: Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins & Coulter. (2009). *Manajemen* (Saat & Hardani (ed.); 10th ed.). Jakarta: Jakarta: Erlangga.
- Runtuuwu, H. ., J.Lapian, & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : Fakultas Ekonomi.*, 8(10).
- Sarwoto. (1991). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Ke). Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Pertama). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akara.
- Sriwidodo, Untung, & Budhi, A. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (22nd ed.). Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2014). *Metodologi Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susilaningsih, A. P. D., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1).

- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (Cetakan Pe). Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- T, Y., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Tobing, J. N. A. H. (2011). *Supervisor Andal*. Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama.
- Unaradjan, D. (2018). *Faktor – Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Utami, Y. F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi*.
- Wahyudi. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2.
- Wayne, M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yudiningsih, Ni Made Diah, Yudiatmaja, Fridayana, Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Yuniarsi & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Bandung: CV. ALFABETA.

LAMPIRAN

Lampiran 1**BIODATA****IDENTITAS DIRI**

Nama : Ahmad Maleo
TTL : Ujung Pandang, 05 September 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jl. Sahabat
No Hp : 081355228400
Email : alenyawwa@gmail.com

**RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. SDN 41 Enrekang
2. SMPN 1 Enrekang
3. SMAN 1 Enrekang
4. S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Lampiran 2**KUESIONER PENELITIAN**

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PETERNAKAN DAN
PERIKANAN KAB. ENREKANG

Perihal : Permohonan Menjadi

Responden Lampiran : 5 Lembar

Kepada

Bapak/Ibu/Saudara(i) Responden

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kab. Enrekang”, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Hasanuddin. Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan/pernyataan yang dilampirkan. Kegiatan penelitian ini ditujukan untuk kepentingan ilmiah. Daftar pertanyaan yang terlampir dalam angket hanya digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Kerahasiaan identitas responden tidak akan dipublikasikan, dengan demikian penulis sangat mengharapkan kejujuran responden dalam pengisian Kuesioner. Atas kesediaan waktu untuk mengisi kuesioner ini, diucapkan terimakasih.

Makassar, 7 Juni 2021

Peneliti

Ahmad Maleo
A021171502

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Departemen : _____
2. Posisi/Jabatan : _____
3. Umur : <20 Tahun
 21 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun
 > 51 Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
5. Lama Bekerja : < 1 Tahun
 1 – 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 > 10 Tahun
6. Pendidikan Terakhir : Sekolah Dasar (SD)
 Sekolah Menengah Pertama (SMP)
 Sekolah Menengah Atas (SMA)
 S1
 S2
 Lain-lain (sebutkan) | _____

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk membaca pertanyaan-pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
- Berikan tanda *ticmark*(√) yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara(i) pada salah satu keterangan yang ada.

STS : Sangat Tidak Setuju = 1
 TS : Tidak Setuju = 2
 N : Netral = 3
 S : Setuju = 4
 SS : Sangat Setuju = 5

DAFTAR KUESIONER

1. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan					
2	Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan tertib dan teratur					
3	Saya kerja terus menerus selama waktu kerja					
4	Kerjasama sudah berjalan baik antar karyawan					
5	Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan					

2. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
2	Suhu ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
4	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tertata rapi di ruang kerja					

5	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
6	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja					

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan selama ini sudah tercapai dengan baik					
2	Semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik					
3	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu					
4	Saya akan lebih giat bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan secara langsung					
5	Saya dapat bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					

Lampiran 3 Hasil Pengujian SPSS

Statistics

		Umur	JenisKelamin	LamaBekerja	PendidikanTerakhir
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,80	1,36	3,64	4,09
Std. Error of Mean		,147	,073	,108	,133
Median		4,00	1,00	4,00	4,00
Mode		4	1	4	4
Std. Deviation		,978	,487	,718	,884
Variance		,957	,237	,516	,782
Range		3	1	2	3
Minimum		2	1	2	3
Maximum		5	2	4	6
Sum		167	60	160	180

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,6	13,6	13,6
	3	8	18,2	18,2	31,8
	4	19	43,2	43,2	75,0
	5	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	63,6	63,6	63,6
	2	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,6	13,6	13,6
	3	4	9,1	9,1	22,7
	4	34	77,3	77,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

PendidikanTerakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	22,7	22,7	22,7
	4	25	56,8	56,8	79,5
	5	4	9,1	9,1	88,6
	6	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	DISIPLIN KERJA(X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,419**	,292	,236	,282	,606**
	Sig. (2- tailed)		,005	,054	,124	,063	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,419**	1	,451**	,117	,508**	,693**
	Sig. (2- tailed)	,005		,002	,451	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,292	,451**	1	,153	,473**	,777**
	Sig. (2- tailed)	,054	,002		,320	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	,236	,117	,153	1	,218	,543**
	Sig. (2- tailed)	,124	,451	,320		,156	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	,282	,508**	,473**	,218	1	,709**
	Sig. (2- tailed)	,063	,000	,001	,156		,000
	N	44	44	44	44	44	44
DISIPLIN KERJA(X1)	Pearson Correlation	,606**	,693**	,777**	,543**	,709**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	LINGKUNGAN KERJA(X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,591**	,520**	,236	,207	,279	,792**
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,122	,178	,067	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	,591**	1	,334*	,346*	,122	,165	,714**
	Sig. (2- tailed)	,000		,027	,022	,430	,286	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	,520**	,334*	1	,142	,250	,517**	,746**
	Sig. (2- tailed)	,000	,027		,359	,101	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44

X2.4	Pearson Correlation	,236	,346*	,142	1	,369*	,025	,508**
	Sig. (2-tailed)	,122	,022	,359		,014	,873	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	,207	,122	,250	,369*	1	,138	,485**
	Sig. (2-tailed)	,178	,430	,101	,014		,372	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	,279	,165	,517**	,025	,138	1	,537**
	Sig. (2-tailed)	,067	,286	,000	,873	,372		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
LINGKUNGAN KERJA(X2)	Pearson Correlation	,792**	,714**	,746**	,508**	,485**	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	KINERJA KERYAWAN(Y)
Y1	Pearson Correlation	1	,531**	,296	,094	,386**	,713**
	Sig. (2-tailed)		,000	,051	,545	,010	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Y2	Pearson Correlation	,531**	1	,388**	,158	,409**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,306	,006	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Y3	Pearson Correlation	,296	,388**	1	,015	,044	,501**
	Sig. (2-tailed)	,051	,009		,924	,777	,001
	N	44	44	44	44	44	44
Y4	Pearson Correlation	,094	,158	,015	1	,190	,484**
	Sig. (2-tailed)	,545	,306	,924		,216	,001
	N	44	44	44	44	44	44
Y5	Pearson Correlation	,386**	,409**	,044	,190	1	,688**
	Sig. (2-tailed)	,010	,006	,777	,216		,000
	N	44	44	44	44	44	44
KINERJA KERYAWAN(Y)	Pearson Correlation	,713**	,771**	,501**	,484**	,688**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,657	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,618	5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,384	,354	1,942

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(X2), DISIPLIN KERJA(X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,211	2	48,106	12,759	,000 ^b
	Residual	154,584	41	3,770		
	Total	250,795	43			

a. Dependent Variable: KINERJA KERYAWAN(Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(X2), DISIPLIN KERJA(X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,583	2,758		1,662	,104
	DISIPLIN KERJA(X1)	,384	,153	,381	2,505	,016
	LINGKUNGAN KERJA(X2)	,260	,126	,313	2,059	,046

a. Dependent Variable: KINERJA KERYAWAN(Y)