

Jurnal Manajemen

ISSN 1411 – 4186

Visionist

Volume 7, Nomor 1 – Maret 2018

- PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG
..... **Achmad Husmardi, Defrizal dan Habiburahman** 1 – 13
- PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT HOME CREDIT INDONESIA CABANG LAMPUNG
..... **Ariananda Desmaria, Iskandar Ali Alam dan M. Oktaviannur** 14 – 19
- PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN
..... **Arif Rahman, Andala Rama Putra Barusman dan Iskandar Ali Alam** 20 – 26
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN TULANG BAWANG
..... **Muhammad Agung Syaputra, Marzuki Noor dan Iskandar Ali Alam** 27 – 35
- PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN DAN PEMUKIMAN PROVINSI LAMPUNG
..... **Sazli, Khomsahrial. R dan Zaidirina³** 36 – 46
- ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PEMOHON PASPOR DI KANTOR IMIGRASI KELAS III NON TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI) KALIANDA
..... **Sri Vesvaningsih, Andala Rama Putra B dan Zaidirina** 47 – 53
- ANALISIS IMPLEMENTASI STRATEGI PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPEDA MOTOR TEKNOLOGI BLUE CORE DI BANDAR LAMPUNG
..... **Yayan Fitri, M. Yusuf S. Barusman dan Zaidirina** 54 – 62
- STUDI KUALITATIF LOYALITAS NASABAH BANK EKONOMI RAHARJA Tbk BANDAR LAMPUNG
..... **Yeni Hermawanto, M Yusuf S Barusman dan Iskandar Ali Alam** 63 – 73

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 7	Nomor 1	Halaman 1 – 73	Bandar Lampung Maret 2018	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 7, Nomor 1 - Maret 2018

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN

Arif Rahman¹, Andala Rama Putra Barusman², Iskandar Ali Alam³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Metode yang digunakan yaitu Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif adalah penelitian menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.

Adapun hasil penelitian yaitu bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan, bahwa uji hipotesis secara parsial yakni dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 10,642 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan hal ini nampak pada hasil uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,364 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,018. Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh nilai F_{hitung} adalah 56,851 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,26 Hiptesis Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.

Adapun implikasi yaitu Sebaiknya Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan dapat lebih memprioritaskan budaya disiplin kepada para pegawai dengan membuat suatu peraturan yang tegas dan terukur guna meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Kata Kunci: Pengaruh Disiplin, lingkungan kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Proses aktivitas pada suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada instansi. Setiap instansi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau instansi yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan instansi sebelumnya. Menurut Bernardin dan Russel (2002), Barusman dan Mihdar (2014) 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". Tingginya hasil kerja akan berdampak pada kinerja organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja yang diterapkan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ini disebabkan karena seorang pegawai akan mampu bekerja dengan optimal bila didukung oleh adanya ketegasan dalam organisasi mengatur sistem kerja yang ada di organisasi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan optimal dengan adanya disiplin kerja yang terarah. Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang perkebunan di wilayah Kabupaten Way Kanan. Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perkebunan dan tugas pembantuan yang

diberikan kepada Kabupaten. Berdasarkan Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan Tahun 2018

No	Bulan	Kehadiran Pegawai (%)	Ketidakhadiran Pegawai (%)
1	Januari	85	15
2	Februari	80	20
3	Maret	80	20
4	April	75	25
5	Mei	80	20
6	Juni	75	25
7	Juli	70	30
8	Agustus	85	15
9	September	85	15
10	Oktober	85	15
11	November	85	15
12	Desember	80	20

Sumber: Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan Tahun 2018

Selain faktor disiplin kerja, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. dimana lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi proses kerja pegawai, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang optimal, begitu sebaliknya lingkungan kerja yang buruk maka akan menciptakan kinerja yang buruk.

Tabel 2. Data Kondisi Lingkungan Kerja di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan Tahun 2019

No	Indikator	Kondisi
1.	Penerangan/Cahaya	Baik
2	Sirkulasi Udara	Kurang Baik
3	Temperatur/Suhu Udara	Kurang Baik
4	Kebisingan	Baik
5	Bau tidak sedap	Baik
6	Tata Warna Ruangan	Kurang Baik
7	Sarana dan Prasarana	Kurang Baik
8	Dekorasi Ruang Kerja	Kurang Baik
9	Keamanan	Baik
10	Hubungan Antar Pegawai	Baik
11	Hubungan pegawai dengan atasan	Baik

Sumber: Data diolah Tahun 2018

Bahwa dari data keadaan lingkungan kerja di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan ada beberapa indikator yang masih dirasa belum baik seperti sirkulasi udara, temperature udara, tata ruang, dekorasi ruang kerja dan sarana prasarana yang kurang baik, bahwa hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai yang dimana akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. Bahwa dengan demikian secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.

Bahwa fenomena yang terjadi di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan saat ini menunjukkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan para pegawai, masih adanya beberapa pegawai yang tidak masuk kerja, datang terlambat/ tidak tepat waktu dan masih ada beberapa pegawai yang malas mengerjakan tugas-tugas kantor, bahwa kemungkinan itu juga disebabkan karena lingkungan kerja yang dirasa pegawai kurang nyaman khususnya lingkungan kerja fisik dimana ada beberapa indikator yang dilihat masih dirasa kurang baik. Berdasarkan permasalahan dan beberapa teori yang telah di jelaskan di atas, dapat di ketahui pentingnya peningkatan pada kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan, maka pihak instansi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya faktor disiplin pegawai dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013), Iskandar & Monica (2015), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dari pengertian disiplin menurut ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa, kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan untuk melancarkan segala urusan yang ada. Contohnya, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya sehingga mengganggu proses operasional di hari itu. Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwa ke tidak disiplin seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2004), lingkungan kerja adalah sesuatu keadaan yang mencerminkan rasa kepuasan para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan yang bersifat manajemen ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan organisasi secara keseluruhan maupun oleh pelaksana atau pegawai organisasi. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai.

Kinerja

Kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Hasibuan (2007), Prihasuti dan Sisilia, (2016), menyatakan bahwa secara sederhana kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pegawai. Kinerja adalah suatu kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan kinerja adalah berkenaan dengan hasil pekerjaan yang di capai seseorang atau pegawai dalam kurun waktu tertentu yang di ukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas

Metodologi

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif. Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan yakni berjumlah 39 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Kualitatif

Tabel 3. Distribusi Data Disiplin Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Baik	5	12,82
2	34 – 41	Baik	9	23,07
3	26 – 33	Sedang	21	53,85
4	18 – 25	Buruk	4	10,26
5	10 – 17	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	39	100 %

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan disiplin telah diberikan dengan “sangat baik” ada 5 orang (12,82%), yang menyatakan “Baik” ada 9 orang (23,07%), yang menyatakan “Sedang” ada 21 (53,85%), yang

menyatakan “buruk” ada 4 (10,26%), yang menyatakan sangat burut ada (0%). Secara keseluruhan pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way kanan menganggap bahwa disiplin dalam kategori “ sedang” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33.

Tabel 4. Distribusi Data Lingkungan Kerja Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Baik	3	7,69
2	34 – 41	Baik	23	58,98
3	26 – 33	Sedang	12	30,77
4	18 – 25	Buruk	1	2,56
5	10 – 17	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	39	100%

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan lingkungan kerja telah diberikan dengan “ sangat baik” ada 3 orang (7,69%), yang menyatakan “ Baik” ada 23 (58,98%), yang menyatakan “Sedang” ada 12 (30,77%), yang menyatakan “buruk” ada 1 (2,56%), yang menyatakan sangat burut ada (0%). Secara keseluruhan pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam kategori “ baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 34-41.

Tabel 5. Distibusi Data Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Baik	3	7,69
2	34 – 41	Baik	16	41,03
3	26 – 33	Sedang	20	51,28
4	18 – 25	Buruk	0	0
5	10 – 17	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	39	100

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan kinerja telah diberikan dengan “ sangat baik” ada 3 orang (7,69%), yang menyatakan “ Baik” ada 16 (41,03%), yang menyatakan “Sedang” ada 20 (51,28%), yang menyatakan “buruk” ada 0 orang (0%) yang menyatakan sangat buruk (0%).

Analisis Kuantitatif

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.356	4.101		1.574	.569
LINGKUNGAN KERJA	.918	.086	.872	10.642	.000
DISIPIN	.307	.079	.212	2.364	.018

a. Dependent Variable: KINERJA

Interpretasi:

- Berdasarkan persamaan regresi linear seperti diatas, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:
- Nilai konstanta (a) sebesar 2,356 mengandung arti bahwa jika tidak memperhatikan Variabel disiplin, dan lingkungan kerja yang dianggap Konstant maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 23,56 %
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,307 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel disiplin terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,307, atau sebesar 30,7% dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja dianggap konstanta.

- d) Koefisien regresi X₂ sebesar 0,918 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,918, atau sebesar 91,8% dengan asumsi bahwa variabel disiplin dianggap konstant.
- e) Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X₂ lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X₁ hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja lebih **tinggi atau dominan** dibandingkan variabel disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.

Uji T

Tabel 7. Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.356	4.101		1.574	.569
LINGKUNGAN KERJA	.918	.086	.872	10.642	.000
DISIPIN	.307	.079	.212	2.364	.018

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa uji hipotesis secara parsial yakni dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 10,642 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis: “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan” **diterima**

Dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,364 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,018. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis: “disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan” **diterima**.

Uji F

Tabel 8. ANOVA^b

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	844.006	2	422.003	56.851	.000 ^a
Residual	267.225	36	7.423		
Total	1111.231	38			

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh hasil dari 2 (dua) variabel bebas yang terdiri dari X_1 dan X_2 tersebut nilai F_{hitung} sebesar 56,851. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut $n - k = 39 - 3 = 36$, tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,26$. Hasil perhitungan dengan satu arah yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan untuk pembilang (df_1) = 2, dan derajat kebebasan untuk pembagi (df_2) = 36 diperoleh nilai F_{hitung} adalah 56,851 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,26, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan H_0 di tolak dan H_a "di terima". Dengan demikian Hiptesis Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji analisis data didapat hasil yakni bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan, bahwa uji hipotesis secara parsial yakni dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 10,642 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan hal ini nampak pada hasil uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,364 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,018. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh nilai F_{hitung} adalah 56,851 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,26, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Hiptesis Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.
4. Kemudian dari uji determinasi didapat hasil yakni Koefisien determinasi (KD) = R. Square = $0,872 \times 0,872 = 0,760$. $0,760 \times 100\% = 76\%$ jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan sebesar 76% dan sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, budaya kerja, pendidikan dan latihan dan lain-lainnya.

Implikasi

Dari hasil analisis data didapat fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan, oleh karena itu hendaknya Dinas perkebunan Kabupaten Way Kanan dapat melakukan upaya-upaya guna meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yakni:

1. Sebaiknya dalam menindak pegawai yang tidak disiplin agar dapat memberikan sanksi yang tegas dan konsisten sehingga akan menimbulkan efek jera dikemudian hari.
2. Sebaiknya Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan dapat lebih memprioritaskan budaya disiplin kepada para pegawai dengan membuat suatu peraturan yang tegas dan terukur guna meningkatkan kedisiplinan pegawai.
3. Hendaknya Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada saat ini seperti kondisi ruang kerja, pemenuhan peralatan dan fasilitas yang memadai sehingga para pegawai akan merasa nyaman bekerja dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 5, No; 2

Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126.

Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2003. *Human resource management: An experimental approach.(International edition)*.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Nitisemito, Alex S, 2004. *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju

Hasibuan, Malayu S.P..2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Prihastuti, Endang Siswati dan Sisilia, Elvira. 2016 *Influence of Motivation And Performance Work The Performance of Employees in Train Indonesia Company Tanjung Karang Bandar Lampung (A Case Study in The Commercial Employees)*. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG).

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatir dan R&D*. Alfabeta. Bandung