

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 3, Mei 2023 (231-241)
©2023 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Kepribadian, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo

Favian Dian Pratama^{1*}, Sudarwati², Raisa Aribatul Hamidah³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
faviandian1@gmail.com

Received 10 Mei 2023 | Revised 20 Mei 2023 | Accepted 30 Mei 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja terkait kinerja karyawan di Departemen Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi adalah pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo dengan sampel sebanyak 115 responden yang diperoleh menggunakan non-probability sampling dan purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik yaitu uji linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.

Kata Kunci: Kepribadian; disiplin kerja; Lingkungan Kerja; Performa.

Abstract. This research was purposed to analyze impact of the personality, work discipline and work environment related to employee performance on Departement of Agriculture and fisheries Kabupaten Sukoharjo. This research method uses a quantitative descriptive research design. The population is employees at the Sukoharjo Regency Agriculture and Fisheries Office with a sample of 115 respondents obtained using non-probability sampling and purposive sampling. Data analysis techniques in this study are statistical analysis, namely multiple linear tests, t tests, and coefficients of determination. The results of this study show that personality, work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance in the Department of Agriculture and Fisheries of Sukoharjo Regency.

Keywords : Personality; Work Discipline; Work Environment; Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawainya. Masalah kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak terlepas dari

proses hasil dan daya guna. Kinerja pegawai yang baik, secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat



keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan diantaranya kepribadian. Kepribadian menjadi faktor yang terpenting bagi instansi karena dengan kepribadian seseorang yang akan menentukan hasil kerja sendiri. Karakteristik kepribadian pada pegawai tentunya berbeda-beda kepribadian yang berbeda-beda tersebut dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Fatmawati (2019). kepribadian pegawai merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku yang ditampilkan dan bersifat menetap pegawai sebagai respon dalam situasi lingkungan kerja.

Disiplin adalah perilaku seorang sesuai prosedur kerja yang ada, atau disiplin yaitu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Pawenang *et al.*, (2020). disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat dalam menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan akan mendapatkan sanksi. Tanpa adanya disiplin maka setiap pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik (S. A. Dewi & Trihudyatmanto, 2019)

Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Kurniawan & Arianto, 2020)

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, faktor kepribadian dari masing-masing pegawai memegang peran yang sangat penting, karena kepribadian merupakan sifat mendasar dari setiap pegawai, jika kepribadian yang baik maka seluruh tingkah laku, perkataan dan perbuatannya juga akan baik. Jika hal ini ditunjang dengan disiplin, serta lingkungan kerja yang mendukung, tentu akan sangat mendukung meningkatkan kinerja

sehingga produktivitas akan meningkat. Sumber: Trihudyatmanto (2019).

Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo dibawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo yang secara fungsi berkoordinasi dengan Kementerian Pertanian Republik Indonesia, perlu membahas kinerja pegawai karena dengan kinerja pegawai dapat diketahui seberapa besar kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri. Mengapa prestasi itu sangat penting Karena melalui prestasi, individu dapat memotivasi dirinya untuk meraih sesuatu yang lebih dari capaian sebelumnya, atau berprestasi di bidang lainnya.

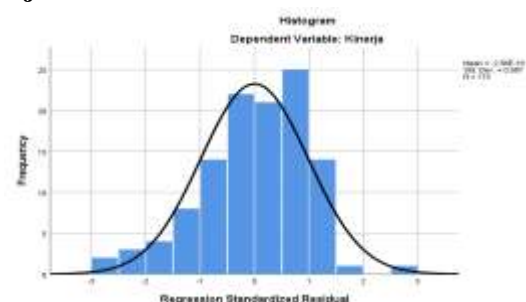
METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif Sugiyono, (2013:54).

Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan yaitu bulan Maret – Juni 2023, dengan populasi pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Sukoharjo sebanyak 160 orang. Dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampelnya adalah 115 orang. Penelitian ini menggunakan data primer responden dengan metode kuisioner.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik uji Normalitas

Hasil pengolahan data grafik histogram membentuk lonceng dan tidak condong ke kiri maupun ke kanan, sehingga dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Sig
1 (Constant)	.241
Kepribadian	.738
Disiplin Kerja	.201
Lingkungan Kerja	.442

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser menunjukkan bahwa nilai sig variabel X_1 0,738; nilai sig X_2 0,201 dan nilai sig X_3 0,442 ketiganya $> 0,005$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepribadian	.266	3.757
Disiplin Kerja	.482	2.075
Lingkungan Kerja	.238	4.207

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel X_1 0,266; X_2 0,482 dan X_3 0,238 ketiganya $> 0,01$ nilai VIF variabel X_1 3,757; X_2 2,075; dan X_3 4,207 ketiganya < 10 , maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		F Change	df1	df2		
1	.754	113.433	3	111	.000	1.375

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Hasil uji autokorelasi nilai dw 1,375 dan bernilai positif. Nilai T (jumlah responden) = 115, sedangkan k (jumlah variabel) = 4, berdasarkan tabel durbin watson nilai dL = 1,64272 dan dU = 1,74963 sehingga disimpulkan bahwa $1,375 < 1,64272$ maka terdapat autokorelasi positif.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.868	2.880
Kepribadian	.355	.094
Disiplin Kerja	.303	.092
Lingkungan Kerja	.344	.088

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regreslinier berganda $Y = 1,868 + 0,355 X_1 + 0,303 X_2 + 0,344 X_3 + e$. Hasil Uji Regresi Linear Berganda menyatakan:

1. Nilai konstanta sebesar 1,868, artinya jika variabel Kepribadian (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai nol (0) atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 1,868.
2. Koefisien regresi variabel kepribadian bernilai positif, artinya jika kepribadian meningkat sebesar 1 angka, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,355. Koefisien regresi variabel disiplin kerja bertanda positif, artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 angka, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,303.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bertanda positif, artinya jika lingkungan kerja meningkat 1 angka berarti kinerja akan meningkat sebesar 0,344.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 5. Uji t (parsial) Coefficients^a

Model	t	Sig
1 (Constant)	.649	.518
Kepribadian	3.791	.000
Disiplin Kerja	3.304	.001
Lingkungan Kerja	3.884	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Nilai t_{hitung} (3,791) > t_{hitung} (1,982) dan sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, disimpulkan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo. Nilai t_{hitung} (3,304) > t_{hitung} (1,982) dan sig. 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo, Nilai t_{hitung} (3,884) > t_{hitung} (1,982) dan sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.868 ^a	.754	.747

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepribadian

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas Koefisien Determinasi (R^2) tersebut nilai (R^2) sebesar 0,747 atau 74,7%. Artinya kontribusi variabel kepribadian, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo sebesar 74,7% dan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti pelatihan, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai

Hasil dari uji t, variabel kepribadian (X_1) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian A.M. Dewi dan Handaruwati (2018) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marthani, dan hasil penelitian oleh Martha & Miawan Putra (2020) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Padang. Faktor-faktor dari Kepribadian adalah suatu perpaduan yang utuh antara sikap, sifat, pola pikir, emosi, serta juga nilai-nilai yang mempengaruhi individu tersebut agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil dari uji t, variabel disiplin kerja (X_2) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pawenang *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Cabang Surakarta, dan hasil penelitian oleh Beno & Irawan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Penindo II Teluk Bayur Padang

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil dari uji t, variabel lingkungan kerja (X_3) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adha *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, dan hasil penelitian oleh Setyowati *et al.*, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini:

1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.
4. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai (R^2) sebesar 0,747 atau 74,7% . Artinya kontribusi variabel kepribadian, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo sebesar 74,7% dan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, A. M., & Handaruwati, I. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di CV. Marthani. *Jurnal Magisma*, 6(1), 1–22.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepribadian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 47–59.
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepribadian, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 338–346. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.863>
- Kurniawan, H., & Arianto, N. (2020). Pengaruh Kepribadian, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.486>

9

- Maryam, S. (2012). *Statistik Induktif* (M. Wibowo (ed.); II). Uniba Press. www.uniba.ac.id
- Pawenang, S., Ekawat, N. E., & AY, B. (2020). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Teamwork terhadap Kinerja karyawan BTN. Cabang Surakarta. *Edunomika*, 04(01), 312–317.
- Sjarkawi, Pembentukan kepribadian Anak: “Peran Moral, intelektual, emosional, dan sosial sebagai wujud integritas membangun jati diri”, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2011). hal. 11.
- Sudarwati, & Istiatin. (2021). *Metodologi Penelitian*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

