

**PENGARUH KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA,
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS
PERIKANAN KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**EDDY SELAMAT
2017.MM.2.0982**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA,
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS
PERIKANAN KABUPATEN PINRANG**

Oleh :

EDDY SELAMAT

Telah Dipertahankan Didepan Penguji
Pada Tanggal 08 Januari 2020
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

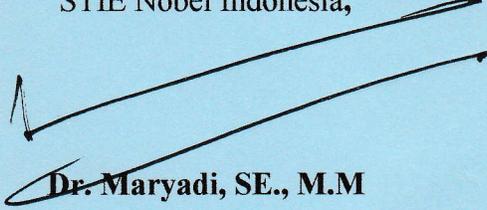

Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si

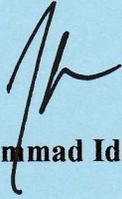

Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip, M.M

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, SE., M.M


Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si

JUDUL TESIS :

“PENGARUH KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN PINRANG”

Nama Mahasiswa : Eddy Selamat
NIM : 2017.MM.2.0982
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :
Ketua : Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si.
Anggota : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip, M.M

TIM DOSEN PENGUJI :
Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud, SE, M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Mukhtar Hamzah, SE., MM

Tanggal Ujian :

SK Penguji Nomor :

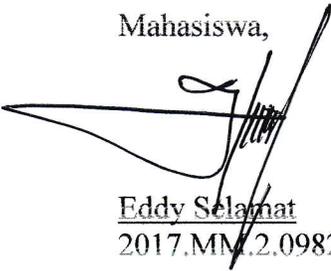
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis 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 ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (Magister Manajemen) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Januari 2020

Mahasiswa,



Eddy Selamat
2017.MM.2.0982

ABSTRAK

Eddy Selamat. 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang), dibimbing oleh Muhammad Idris dan Deddy Rahwandi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur sipil negara pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 47 responden yang diambil sebagai sampel. Adapun instrument yang digunakan untuk menguji kelayakan suatu pertanyaan di dalam kuesioner adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang diperkuat dengan uji normalitas dan uji multikorelasi. Dalam pengujian hipotesis meliputi analisis regresi linear berganda, uji t, serta uji ketetapan model (uji F dan R²) dengan bantuan SPSS v19.0.

Dari hasil penelitian di ketahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang dengan hasil uji t sebesar 0,563. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dengan hasil uji t sebesar 0,284. Variabel kualitas sumber daya manusia juga berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara meskipun dengan hasil uji t paling kecil yaitu 0,090.

Kata kunci: *Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan kinerja ASN*



ABSTRACT

Eddy Selamat. 2020. *The Effect of the Human Resources Quality, Work Discipline, and Work Environment toward the State Civil Apparatus Performance (Case Study at the Fishery Office in Pinrang Regency), supervised by Muhammad Idris and Deddy Rahwandi.*

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of the quality of human resources, work discipline, and work environment toward the ASN performance at the Fishery Office in Pinrang Regency.

This study approach is quantitative with 47 respondents took as samples. The instrument used to test the feasibility of a question in the questionnaire was the validity and reliability test. The data analysis method used was the classic assumption test which strengthened by the normality test and the multicorrelation test. In testing the hypothesis included multiple linear regression analysis, t test, and the test of the model determination (F and R2 tests) with SPSS v19.0.

From the results of the study, the variable work discipline is the most dominant affect the ASN performance at the Fishery Office in Pinrang Regency with a t test result of 0.563. The work environment variable has a positive effect toward the State Civil Apparatus performance with t test results of 0.284. The variable quality of human resources also has a positive effect toward the ASN performance even though the t test results are the smallest by 0.090.

Keywords: *Quality of Human Resources, Work Discipline, Work Environment, and ASN Performance*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah, SWT. yang senantiasa memberkati dan memberikan jalan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh gelar sarjana S-2 pada program Magister Manajemen Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia yang berjudul : “ PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN PINRANG“.

Berkenaan dengan penulisan tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak yang memungkinkan selesainya penyusunan tesis ini kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si sebagai pembimbing satu yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini.
2. Bapak Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip, M.M sebagai pembimbing dua yang telah memberikan bimbingan sepenuhnya dan dukungan selama penyusunan tesis ini.

3. Ibu Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud, SE, M.Si sebagai selaku penguji yang telah memberikan masukan-masukan dan bimbingan selama penyusunan dan perbaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. H. Mukhtar Hamzah, SE., MM sebagai selaku anggota penguji yang telah memberikan masukan-masukan dan bimbingan selama penyusunan dan perbaikan tesis ini.
5. Para Staf Pengajar Program Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang telah banyak memberikan suatu dasar ilmu, pemikiran, analitis, dan pengalaman yang lebih baik.
6. Para ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang yang telah bersedia menjadi responden dan sumber informasi dalam penelitian ini.
7. Kedua Orang Tua yaitu Bapak H. Bakri Daude dan Ibu Hj. Rohaniah Gani serta Istri yang tercinta yaitu Suhuriah yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis.
8. Saudara-saudara kandungku yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Rekan-rekan Angkatan Sembilan Kelas khususnya kelas IX.L1 dan Kelas IX.L Mahasiswa Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia, yang selalu memberikan dukungan dan berbagai ilmu dan pengalaman.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap tesis ini dapat dikembangkan lagi sebagai dasar oleh para peneliti ke depan dalam bidang penelitian Ilmu Manajemen Sumber Daya

Manusia. Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian tesis ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam tesis ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Makassar, Januari 2020

Mahasiswa,

Eddy Selamat
2017.MM.2.0982

DAFTAR ISI

Sampul	i
Persetujuan..	ii
Pengesahan.....	iii
Abstrak.....	iv
Daftar Isi	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Lampiran.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia	19
2.3 Disiplin	
2.3.1 Hukuman Disiplin	26
2.4 Lingkungan Kerja	
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	28
2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	33
2.4.2.1 Lingkungan Kerja Fisik	33
2.4.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik	34
2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	34
2.5 Kinerja.....	35
2.5.1 Penilaian Kinerja.....	36
2.5.2 Manfaat Penilaian Kinerja.....	36
2.5.3 Dimensi Kinerja.....	38

2.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	39
2.5.5 Kinerja ASN	
2.5.5.1 Dasar-Dasar Penilaian Kinerja ASN.....	40
2.5.5.2 Unsur-Unsur Kinerja.....	41
2.5.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja	42
2.5.5.4 Dimensi Kinerja ASN.....	44

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual.....	46
3.2 Hipotesis.....	50
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	50

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan.....	55
4.2 Jenis dan Sumber Data.....	55
4.3 Teknik Pengumpulan Data.....	55
4.4 Populasi dan Sampel	
4.4.1 Populasi	56
4.4.2 Sampel	56
4.5 Metode Analisis	
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.5.2 Uji Hipotesis	59
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi	60
4.5.4 Uji Validitas	61
4.5.5 Uji Reabilitas	61
4.5.6 Uji Asumsi Klasik	
4.5.6.1 Uji Normalitas	61
4.5.6.2 Uji Multikolinearitas	62
4.5.6.3 Uji Heteroskedastisitas	62
4.5.6.4 Uji Autokorelasi	62
4.5.6 Skala Pengukuran Variabel Penelitian	63

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Hasil Penelitian	
5.1.1 Gambaran Umum	64
5.1.1.1 Data Kepegawaian	64
5.1.1.2 Data Jabatan Struktural	65
5.2 Deskripsi Responden	66
5.3 Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel	
5.3.1 Variabel Kinerja (Y)	71
5.3.2 Variabel Kualitas SDM (X1)	73
5.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X2)	74
5.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3)	76
5.4 Uji Validitas dan Realibilitas	
5.4.1 Uji Validitas	77
5.4.2 Uji Reabilitas	79
5.5 Uji Asumsi Klasik	
5.5.1 Uji Autokorelasi	81
5.5.2 Uji Normalitas	82
5.5.3 Uji Heteroskedasitas	83
5.5.4 Uji Multikolinieritas	84
5.6 Analisis Regresi Linear Berganda	85
5.7 Uji Hipotesis	
5.7.1 Uji – T (Parsial)	
5.7.1.1 Uji Pengaruh Variabel Kualitas SDM (X1)	87
5.7.1.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)	88
5.7.1.3 Variabel Lingkungan Kerja (X3)	89
5.7.2 Uji F (Simultan)	91
5.7.3 Koefisien Determinasi (R ²)	92
5.8 Hasil Pembahasan	93
5.8.1 Pengaruh Kualitas SDM (X ₁) terhadap Kinerja ASN (Y)	93
5.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X ₁) terhadap Kinerja ASN (Y)	95
5.8.3 Pengaruh Lingk. Kerja (X ₁) terhadap Kinerja ASN (Y)	97

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan101
6.2 Saran102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah dan Komposisi ASN	66
Tabel 2. Data Jabatan Struktural	66
Tabel 3. Karakteristik Responden menurut umur	67
Tabel 4. Karakteristik Responden menurut jenis Kelamin	67
Tabel 5. Karakteristik Responden menurut Perkawinan	68
Tabel 6. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan.....	69
Tabel 7. Karakteristik Responden menurut Lama bekerja	70
Tabel 8. Deskripsi Variabel Kinerja ASN (Y).....	71
Tabel 9. Deskripsi Variabel Kualitas SDM (X_1)	72
Tabel 10. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)	74
Tabel 11. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	76
Tabel 12. Uji Validitas	78
Tabel 13. Uji Reabilitas.....	79
Tabel 14. Uji Autokorelasi	81
Tabel 15 Uji Multikolinearitas	84
Tabel 16. Uji Analisis Regresi linear berganda.....	85
Tabel 17. Uji -t (Parsial)	87
Tabel 18. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	91
Tabel 19. Uji -F (Simultan)	92

DAFTAR LAMPIRAN

1. Frekuensi Variabel Y.....	109
2. Frekuensi Variabel X_1	111
3. Frekuensi Variabel X_2	112
4. Frekuensi Variabel X_3	115
5. Hasil Uji Reability Variabel Y.....	117
6. Hasil Uji Reability Variabel X_1	119
7. Hasil Uji Reability Variabel X_2	121
8. Hasil Uji Reability Variabel X_3	124
9. Hasil Uji Autokorelasi Variabel Y.....	126
10. Hasil Uji Autokorelasi Variabel X_1	129
11. Hasil Uji Autokorelasi Variabel X_2	131
12. Hasil Uji Autokorelasi Variabel X_3	133
13. Hasil Uji Linieritas.....	135
14. Hasil Uji Multikolinieritas	137
15. Hasil Uji Regresi Berganda	139
16. Hasil Tabulasi Persepsi Responden All Variabel.....	137
17. Kuisisioner penelitian	140
18. Daftar Tabel t	141
19. Daftar Tabel F.....	142
20. Daftar Tabel Nilai-nilai R.....	142

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik sehingga belum maksimal menghasilkan Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang mumpuni khususnya ASN yang bekerja pada lembaga pemerintahan daerah. Karena Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini

kinerja aparatur sipil negara atau karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya pemerintahan maupun perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu penilaian terhadap Aparatur sipil negara itu sendiri dari atasan ataupun pimpinannya.

Richard (2011), mengungkapkan Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang aparatur sipil negara, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap aparatur sipil negara. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja aparatur sipil negara, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja aparatur sipil negara, manajer-manajer terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja aparatur sipil negara. Pimpinan juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi. Para ASN umumnya menggunakan informasi dari aparatur sipil negara lain untuk mengubah kinerja masing-masing. Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam perusahaan yang mana penilaian kinerja akurat melalui pengembangan dan penerapan sistem penilaian seperti skala penilaian dan pelatihan secara efektif menggunakan wawancara dan penilaian kinerja melalui SKP sehingga pimpinan dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja yang baik dan memotivasi ASN untuk berkembang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keinginan untuk berkembang lebih baik untuk mencapai tujuannya.

Setiap lembaga Pemerintah maupun swasta sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu lembaga pemerintah maupun swasta membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam lembaga pemerintah maupun swasta tersebut dalam rangka untuk meningkatkan kinerja ASN ataupun karyawan secara efisien dan efektif kerja didalam suatu lembaga pemerintah maupun swasta. Untuk mencapai tujuan lembaga pemerintah maupun swasta maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap Aparatur sipil negara atau karyawan sesuai dengan tugas, fungsi dan jabatan masing-masing dalam lembaga Pemerintah karena dengan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan multiplier effect terhadap pembangunan suatu negara khususnya pembangunan bidang ekonomi.

Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis kompetensi, sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintah yang profesional. Pengembangan karier Aparatur Sipil Negara Daerah mempertimbangkan integritas dan moralitas, Pendidikan dan Pelatihan, Pangkat, Mutasi jabatan, Mutasi antar daerah dan kompetensi maupun motivasi serta disiplin kerja yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dari kegiatan-kegiatan manajemen SDM tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, agar dengan kemampuannya yang terus

meningkatkan sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan (Halim Malik, 2015).

Dalam kehidupan organisasi secara alamiah akan selalu menghadapi perubahan, baik yang disebabkan oleh pengaruh lingkungan maupun kondisi internal berubah (organisasi berubah). Dalam daur hidup organisasi akan menghadapi beberapa masalah yang mendasar dan menuntut adanya pemecahan. Untuk menghadapi setiap persoalan yang kemungkinan muncul pada organisasi diperlukan kompetensi yang diikuti dengan sumberdaya manusia yang memadai oleh setiap aparatur sipil negara pada organisasi tersebut.

Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah Sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumberdaya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan Kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki.

Menurut Hadari Nawawi (2010) perencanaan SDM selain memprediksi dan menetapkan jumlah (kuantitas) dan potensi (kualitas) SDM yang diperlukan sebuah organisasi dan SDM sebagai merupakan faktor sentral karena fungsi sebagai faktor penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tanpa sumber daya manusia, secara pasti sebuah organisasi tidak akan berfungsi, dan sumber daya lainnya seperti sumber daya material, keuangan,

informasi dan teknologi menjadi benda mati yang tidak berarti. Kualifikasi sumber daya manusia sebagai tolak ukur kemampuan setiap organisasi didalam memacu potensi sumber daya manusia, untuk membentuk kualifikasi yang memenuhi syarat kebutuhan dan aktivitas kerja. Aktivitas kerja yang bervariasi dengan kompleksitas yang cukup tinggi adalah merupakan tantangan internal atau eksternal organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang masih relatif. Penemuan baru merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi dan terus dikembangkan dengan tetap melakukan evaluasi terhadap berbagai faktor sumber daya manusia sebagai sumber dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu berpikir ke arah kemajuan organisasi.

Aparatur Sipil Negara atau yang selama ini kita lebih mengenalnya dengan Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Pemerintah baik di pusat maupun di daerah yang ditugaskan untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang/jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan ASN. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif serta mampu secara mandiri bersaing dengan sehat didunia kerja. Saat ini tidak hanya itu saja yang dibutuhkan, akan tetapi lebih dari itu, yaitu sumber daya manusia yang mempunyai kedisiplinan dalam bekerja.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur,

maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Lingkungan kerja dan situasi kerja nyaman akan mempengaruhi semangat kerja pegawai sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan dan pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi. Disiplin yang baik memberikan dampak yang positif bagi Aparatur sipil negara dalam meningkatkan kinerjanya. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi aparatur sipil negara atau merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan, Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dari beberapa uraian diatas terkait dengan disiplin menandakan bahwa disiplin merupakan kunci dalam peningkatan kinerja pegawai.

Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam organisasi dapat di lakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui aparatur sipil negara. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti

masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama aparatur sipil negara, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada lingkup Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang menunjukkan tingginya tingkat kedisiplinan dalam pelaksanaan kerjanya. Ketepatan waktu dalam memulai aktivitas kerja yang ditandai dengan tingkat kehadiran dalam melakukan absensi elektronik (Fingerprint) sangat memuaskan namun tidak dibarengi dengan kemampuan dalam mengimplementasikan tupoksinya.

Dalam pelaksanaan tugas ASN belum dapat diwujudkan dengan baik pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang, karena adanya beberapa gejala pada pelaksanaan tugas ASN yaitu:

1. Gairah dan semangat kerja ASN relatif masih rendah yang menyebabkan adanya sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai dengan baik.
2. adanya ASN yang sering meninggalkan tempat kerja sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda.
3. Ditemukan ASN yang kurang memahami pentingnya pelaksanaan Pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya serta tanggung jawabnya sehingga memungkinkan terjadi kesalahan dan keterlambatan proses kerja.
4. Kurang kreatifnya ASN dalam berinovasi dari segala hal terkait kegiatan pada Dinas Perikanan.

5. Masih minimnya pola pembinaan Sumberdaya manusia.
6. Lingkungan kerja yang masih belum terlihat baik yang mengakibatkan timbulnya ego sektoral (bidang pelaksana teknis).

Terjadinya permasalahan diatas dimungkinkan karena kurangnya pimpinan dalam membimbing dan mengarahkan para pegawainya serta kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan ASN. Disamping itu peneliti menilai tidak optimalnya kinerja yang dicapai karena sebagian pegawai merasa kurang perhatian dari pimpinan, pimpinan dirasakan kurang dapat mempengaruhi ASN untuk bekerja lebih baik. Untuk itu diharapkan terjadinya hubungan kerja pimpinan dan para pegawainya yang lebih baik dan sanksi yang jelas dan konsisten dari pimpinan. Kedua prestasi kerja belum terlalu maksimal , terutama pada keterampilan dan kemampuan melaksanakan tugas dalam menyelesaikan pekerjaan, belum cakap dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam hubungannya dengan kinerja, lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja aparatur sipil negara, apabila seorang aparatur sipil negara termotivasi dan nyaman, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja dan prestasi kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:1) 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 karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2001:21). Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan ataupun lembaga pemerintah tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Apabila kinerja ASN ataupun karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Disamping itu, ada beberapa fenomena-fenomena perbedaan hasil penelitian yang dilakukan peneliti

sebelumnya terkait dengan variabel Kualitas SDM, Disiplin dan Lingkungan kerja yang berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai khususnya studi penelitian yang dilakukan dalam lingkup pemerintahan. Fenomena tentang kualitas sumber daya manusia belum optimal, disiplin kerja yang belum maksimal serta lingkungan kerja belum cukup mendukung sehingga sangat menarik untuk dijadikan suatu studi analisis yang menyangkut kajian empiris tentang kinerja para Aparatur Sipil Negara dalam memberikan suatu pelayanan publik belum maksimal dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan secara merata kedepannya.

Dengan adanya fenomena tersebut diatas, Penulis ingin lebih mencoba mengkaji bahwa apakah suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan memadai yang didukung dengan sikap kedisiplinan yang tinggi serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja ASN dalam memberikan pelayanan publik secara maksimal pada sebuah lembaga pemerintah daerah, sehingga dari uraian diatas, penulis akan melakukan suatu studi/kajian yang berjudul : **“Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, Maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang ?
4. Apakah Variabel Kualitas Sumber daya manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang ?
5. Variabel Manakah yang berpengaruh dominan (kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja) terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut :

1. Untuk Menganalisis apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

2. Untuk Menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.
3. Untuk Menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.
4. Untuk Mengetahui Variabel Kualitas Sumber daya manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang
5. Untuk Mengetahui Variabel yang mana (Kualitas sumber daya manusia, Disiplin kerja, Lingkungan kerja) berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti Menghasilkan bahan untuk menyusun tesis yang merupakan syarat guna mencapai gelar Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NOBEL Indonesia.
2. Bagi Lembaga Pemerintah Memberikan sumbangan penelitian bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terutama tentang pemberian motivasi dan peningkatan kinerja kepada aparatur sipil negara guna meningkatkan produktivitas kerja diwaktu yang akan datang.
3. Bagi ilmu pengetahuan Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun tesis mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang membahas tentang kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Muhammad Amhas (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Makassar 01 Selatan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *secara langsung kualitas sumberdaya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja*, secara langsung kualitas layanan memiliki pengaruh terhadap kinerja, secara langsung kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan, sedangkan secara langsung kualitas sumberdaya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan, secara langsung kualitas layanan memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan, dan secara langsung kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan.

2. Utari (2015), dalam penelitian berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri) Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri pada taraf signifikansi 5% dibuktikan dengan thitung (3,665) > ttabel (1,705) dengan nilai signifikansi (0,001) < 0,05. Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri pada taraf signifikansi 5% dibuktikan dengan thitung (0,892) < ttabel (1,705) dengan nilai signifikansi (0,382) > (0,05). *Variabel Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri pada taraf signifikansi thitung (1,556) < ttabel (1,705) dengan nilai signifikansi (0,134) > (0,05).*

3. Tri Widari (2016), Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel *Disiplin (X1)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BKD DIY. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian sebesar (β) 0,555 dan (ΔR^2) sebesar 0,295 yang artinya disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 29,5%. *Variabel Lingkungan kerja (X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BKD DIY. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian sebesar (β) 0,563 dan (ΔR^2) sebesar 0,308 yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 30,8%. Dan variabel Disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BKD

DIY. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai disiplin sebesar (β) 0,346, lingkungan kerja sebesar (β) 0,372 dan (ΔR^2) sebesar 0,388 yang artinya disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 38,8%.

4. Hentry Sukmasari (2011), Dalam Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Insentif (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Kepuasan kerja (X5). Sedangkan variabel terikat Kinerja (Y). berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut : *Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Tidak Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.* Sedangkan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

5. Rizky Nugraha (Desember 2015-Februari 2016), Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Variabel bebas terdiri dari Pengembangan SDM (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa Pengembangan sumberdaya manusia, *Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali.* Pengembangan sumberdaya

manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali.

6. Edi Mustopa (2018), dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Batik. Variabel bebas terdiri dari Kualitas Sumberdaya Manusia (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pengrajin Batik (Y). Dari hasil penelitian Hasil penelitian dari industri skala besar membuktikan variabel motivasi kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja pengrajin. Hasilnya dilihat dari perhitungan nilai t hitung $3,462 > 2,055$, taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$. Hasil penelitian dari industri skala menengah membuktikan variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja pengrajin. hasilnya dapat dilihat nilai t hitung $12,181 > 2,144$, taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Hasil penelitian dari industri skala kecil membuktikan *variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pengrajin*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $6,682 > 2,446$, taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$.

7. Heny Sidanti (2015), Penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa lingkungan

kerja, Disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten. Faktor Disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Faktor Lingkungan kerja harus tetap diperhatikan, karena walaupun *secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, tetapi secara simultan bersama-sama dengan Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

8. Merisa Fajar Aisyah dkk (2017). Penelitian berjudul kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen mendukung kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember*. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember.

9. Nurafendi dkk, dalam Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Kantor X menemukan bahwa: *Kualitas Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor X dengan nilai t-hitung sebesar 3.366 dengan tingkat signifikansinya 0.002. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor X dengan nilai t-hitung sebesar 2.671 dengan tingkat signifikansinya 0.013. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor X dengan nilai t-hitung sebesar 2.588 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0.015.* (4) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor X dengan nilai t-hitung sebesar 3.149 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0.004. (5) Kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor X dengan nilai F hitung sebesar 23.010 > nilai F tabel 2.73 dan taraf signifikansi 0.05. (6) Besar pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja Kantor X (Adjusted R²) adalah sebesar 74.0%.

10. *Elliya Effendi, Luis Marnisah (2019)*, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Di Ditreskrimum Polda Sumsel Dimana Dari Hasil Regresi Penelitian Menemukan Bahwa : (1) Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Ditreskrimum Polda Sumsel Menggunakan Uji T Bahwa T Hitung 6,499 > Dengan T Tabel 1.993 Dengan Signifikansi Sebesar 0,00 Dengan T

Tabel 1.993 Dengan Signifikansi Sebesar $0,025 < 0,05$, Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Ditreskrimum Polda Sumsel Sebesar 25%. (3) Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Ditreskrimum Polda Sumsel Menggunakan Uji F Bahwa F Hitung $9,980 >$ Dengan F Tabel 1.993 Dengan Signifikansi $0,04 < 0,05$, Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Untuk Menjelaskan Kinerja Anggota Polri Dan Asn Ditreskrimum Polda Sumsel Sebesar 40 %.

2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

Widodo (dalam Aisyah, 2017) sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut mutu sumber daya manusia, kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan berketerampilan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut, maka upaya yang dilakukan adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan kualitas sumber daya manusia sendiri adalah upaya

pengembangan manusia yang menyangkut pengembangan aktifitas dalam bidang pendidikan, latihan, kesehatan dan gizi. Dalam dunia pemerintahan maupun dunia bisnis mengalami perubahan yang begitu cepat, baik perubahan dunia itu sendiri, perubahan pemerintahan, perubahan masyarakat maupun juga perubahan bisnis.

Kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Dan seperti banyak pimpinan di masa ini, pimpinan menghadapi tantangan manajemen sumber daya manusia yang besar yakni menjamin akan organisasi yang dipimpinnya memiliki ASN yang berkualitas tinggi dan unggul serta produktif dalam hal kreatifitas dan inovasi menjadi keharusan dan tanggung jawab yang besar di era kontemporer saat ini. Mendapatkan dan mempertahankan ASN yang berkompeten, mempunyai motivasi yang tinggi serta memiliki attitude yang baik sangatlah penting bagi kesuksesan setiap organisasi, baik itu organisasi lama yang sudah mapan bertahun-tahun maupun organisasi yang baru didirikan beberapa tahun. Ketika organisasi tidak mampu mengelola tugas dan tanggung jawabnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik maka kinerja organisasi akan mengalami penurunan.

Robbins dalam bukunya manajemen sumber daya manusia mengatakan kesuksesan organisasi bermula dari SDM, dan Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga, menghargai mereka, ide dan perbedaannya

merupakan satu-satunya jalan menuju pertumbuhan organisasi bisnis yang berkesinambungan.

Oleh sebab itu pengelolaan organisasi menjadi keharusan dan mutlak di laksanakan dalam menjalankan organisasi baik ranah pemerintahan, pendidikan, politik, sosial. Manusia adalah aset yang terpenting dan mengakui peran penting yang dimainkan para karyawan terhadap kesuksesan organisasi. Tidak ada kata yang mulia selain bagaimana organisasi mampu memberikan pengelolaan sumberdaya manusia yang baik, tidak memandang bahwa unsur manusia dalam bisnis adalah aset yang harus di eksploitasi tanpa memandang nilai-nilai kemanusiaan yang ada dalam diri masing- masing organisasi. Hal ini harus menjadi kesadaran bersama bagi para tingkatan dalam oraganisasi untuk memahami fenomena ini.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia sendiri adalah upaya pengembangan manusia yang menyangkut pengembangan aktifitas dalam bidang pendidikan, latihan, kesehatan dan gizi. Pengertian ini memusatkan pada pemerataan dalam meningkatkan kemampuan manusia dan pada pemanfaatan kemampuan tersebut. Kebijakan dalam peningkatan kualitas hidup antara lain meliputi :

- 1). Pembangunan pendidikan akan memperhatikan arah pembangunan ekonomi dimasa yang akan datang.
- 2). Pembangunan kesehatan mendapat perhatian dengan menanamkan budaya hidup sehat serta memperluas cakupan pelayanan kesehatan terutama pada

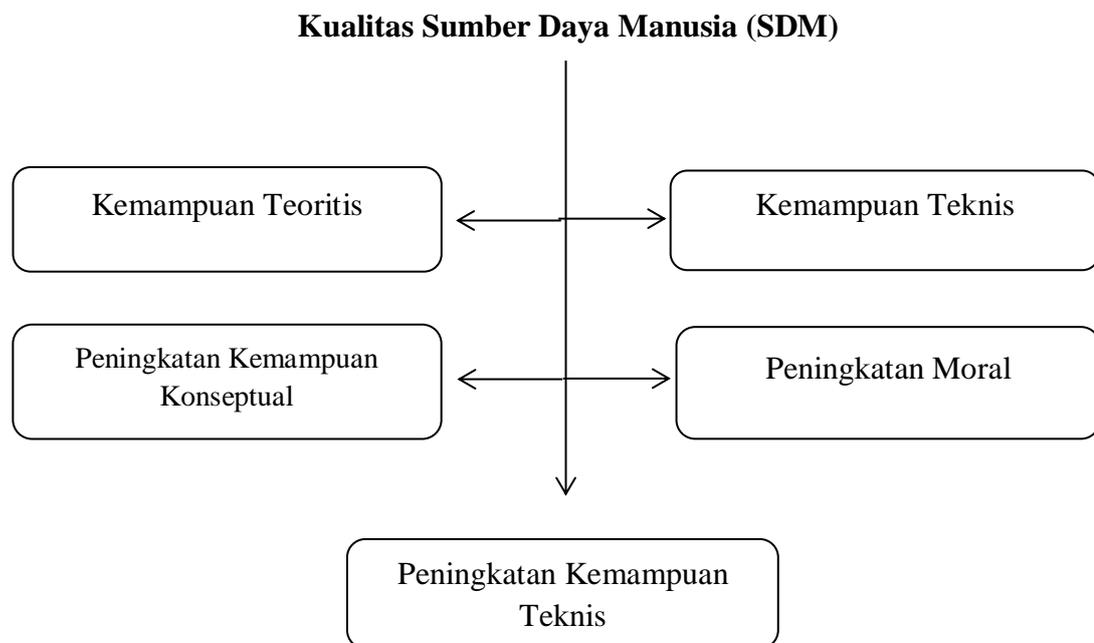
penduduk terpencil.

- 3). Untuk penduduk miskin, peningkatan kualitas dilakukan dengan memberikan keterampilan praktis, menumbuhkan sikap produktif serta mendorong semangat keswadayaan dan kemandirian untuk bersama melepas diri dari kemiskinan.
- 4). Menekan laju pertumbuhan penduduk dengan meningkatkan pelaksanaan gerakan keluarga berencana, serta meningkatkan keseimbangan kepadatan dan penyebaran penduduk antara lain melalui transmigrasi dan industri di pedesaan.

Pengukuran Kualitas Sumber daya Manusia mengacu pada pendapat Robbin dalam Sularso dkk (2004) yang mengukur peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu :

1. Peningkatan Kemampuan Teoritis adalah berkaitan dengan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan
2. Kemampuan teknis yaitu Metode atau sistem mengerjakan suatu pekerjaan.
3. Kemampuan Konseptual ditandai dengan kemampuan memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan sasaran yang akan dicapai
4. Peningkatan Moral ditandai dengan kemampuan dalam melakukan koordinasi,
5. kerjasama menghindari perbuatan tercela dan mampu mengembangkan diri

6. Peningkatan keterampilan teknis dalam melaksanakan pekerjaan



Sumber : Robbin dalam Sularso dkk (2004)

Gambar 1. Dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia.

2.3. Disiplin

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu prestasi kerja ASN yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Dapat dikatakan apabila ASN mempunyai disiplin kerja yang baik maka dapat mempermudah tercapainya tujuan yang ingin dicapainya. Menurut Singodimedjo (2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan atau regulasi yang mengikat yang dapat dijadikan pegangan,

keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan dan tindakan serta kesejahteraan ASN yang lebih penting.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013), ke disiplinian adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Penerapan disiplin bagi ASN diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Dari beberapa penjelasan diatas disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja yang antara lain :

1. Kepatuhan /Ketepatan Waktu pada jam kerja
2. Kepatuhan terhadap Pelayanan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku
3. Tanggung Jawab kerja yang berikan dapat dilaksanakan dengan baik
4. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda – tanda pengenal instansi.
5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi SOP.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila

peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, Edy sutrisno (2009)

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seseorang diantaranya sebagai berikut :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut berpengaruh tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan ini. Hal ini berarti pekerjaan dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan.

2) Teladan Pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan. Pimpinan memberikan contoh baik berdisiplin baik, jujur dan adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan, karna balas jasa akan memberikan kepuasan dan kerja karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan yang baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik.

2.3.1 Hukuman disiplin

Hukuman disiplin merupakan tindakan yang diambil terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran terhadap kewajiban, larangan dan peraturan disiplin yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Hukum disiplin yang dijatuhkan harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa keadilan yang ada dalam diri karyawan tersebut. Jadi dalam memberikan suatu hukuman disiplin terhadap pegawai, maka terlebih dahulu harus dianalisis sebab-akibat terjadinya tindakan indisipliner tersebut. sampai pada tingkat hukuman yang berat. Maksud dan tujuan hukuman disiplin, Pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Sasaran atau tujuan tingkat kedisiplinan secara singkat adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggaran.
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standart kelompok tetap konsisten dan efektif.

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh aparatur sipil negara sangat penting bagi suatu lembaga pemerintah khususnya pada organisasi perangkat daerah dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi perangkat daerah yang dituangkan dalam visi dan misi. Tanpa disiplin kerja seorang aparatur sipil negara yang baik sulit bagi suatu organisasi perangkat daerah mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi perangkat daerah. Disiplin adalah tata tertib, ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib. Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Pembahasan disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan aparatur sipil negara adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan suatu lembaga, Organisasi perangkat daerah maupun suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar aparatur sipil negara atau karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Armstrong (Bagus Kisworo, 2012), *“the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers”*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Nitisemito dalam Hertanto (2011) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya”. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai sehingga pekerja menjadi tenang dan bekerja dengan sungguh- sungguh karena kesuksesan organisasi sangat ergantung pada lingkungan kerja dalam organisasi.

Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Selanjutnya Menurut Sri Widodo (2015), Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Nitisemito (2008) dalam Jurnal Richard Y. Sangki (2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (2009) dalam Jurnal Nela Pima Rahmawanti (2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang Aparatur sipil negara. Seorang aparatur sipil negara yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang aparatur sipil negara dalam lingkungan kerja yang memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat aparatur sipil negara itu sendiri akan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerjanya akan rendah.

Menurut Sri Widodo (2015), Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal ,apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja,yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung atau tidak langsung .lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor dan banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sri Widodo (2015) adapun indikator -indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain :

1. Penerangan /cahaya di Tempat Kerja.

Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari.Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Pengaturan suhu udara di Tempat Kerja.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal,dengan suatu tubuh sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembapan di Tempat Kerja.

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara,biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan dari tubuhnya .Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi,akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran,karena sistem penguapan.

4. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

5. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya lagi bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Besarnya getaran ditimbulkan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya. Getaran mekanis pada umumnya saat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik dalam intensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-Bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus

menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian ac dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan Bau-Bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

10. Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu yang dipilih dengan selektif untuk diterapkan di Tempat Kerja. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja, oleh karena itu faktor keamanan dan kenyamanan diwujudkan. Rasa aman dan nyaman akan menimbulkan ketenangan guna meningkatkan dan mendorong semangat dan

kegairahan kerja.tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.4.2 Jenis- jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

2.4.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi aparatur sipil negara baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi du kategori :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan aparatur sipil negara seperti kerja, kursi dan sebagainya
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya sirkulasi udara, temperatur, kelembaban, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap aparatur sipil negara, maka langkah pertama harus mempelajari manusia baik mengenal fisik dan tingkah lakunya. Kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.4.2.2 Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan Kerja Non fisik adaah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun

hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Organisasi perangkat daerah ataupun perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

Kondisi ini hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Jadi lingkungan non fisik ini juga merupakan Kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang akan tinggi.

2.5. Kinerja

Kinerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi. Variabel kinerja diukur atau dinilai dengan indikator kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Oleh karena itu,

kekompakan dalam sebuah organisasi akan berpengaruh pada pencapaian prestasi baik individu maupun organisasi. Tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit untuk dicapai. Sehingga keberhasilan organisasi sebenarnya adalah prestasi para individu secara bersama, untuk itu dalam kaitannya prestasi perlu diketahui seberapa baik prestasi yang telah dicapainya.

Beberapa ahli telah memberikan pengertian terkait dengan kinerja. Dharma (2014) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil yang dikerjakan atau output berupa produk atau jasa yang mampu dihasilkan oleh individu maupun kelompok. Selanjutnya Mangkunegara (2011), menjelaskan bahwa kinerja merupakan output kerja yang mampu dicapai oleh aparat yang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya kepada pimpinan organisasi.

Menurut Wirawan (2009) dalam Jurnal Lidya T Rumengan (2015) menyatakan bahwa "kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Menurut Mangkunegara (2002) dalam Jurnal EMBA (2015) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Colquit (2011) dalam Wibowo 2016 menyatakan bahwa " kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Menurut Gibson (2012) dalam Wibowo (2016), Menyatakan bahwa" pekerjaan

berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.5.1 Penilaian Kinerja

Menurut pandangan Williams (2007) dalam Wibowo (2016) Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan ,suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional ,pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan Menurut Bacal (2012) dalam Wibowo (2016) Penilaian Kinerja menjawab pertanyaan,seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

2.5.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Harvard (2002) dalam Wibowo (2016)mengingatkan bahwa orang sering lupa untuk membicarakan untuki apa sebenarnya performance appraisals,penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Memperkenalkan perubahan ,termasuk perubahan dalam Budaya Organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan target dan sasaran untuk periode yang akan datang .

3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai ,sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis ,dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapatkan kesenangan khusus.
8. Menyepakati tujuan pembelajaran.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan menghilangkan kelemahan.
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya
Menjaga perusahaan tau pemegang saham utama tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

2.5.3 Dimensi Kinerja

Faustino Cardoso Gomes (1995) dalam Umi Narimawati (2007) mengatakan ada delapan dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu :

1. Kuantitas Kerja

umlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang sudah ditentukan

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapannya

3. Pengetahuan Kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya

4. Kreatifitas dan Inovasi

Keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Kemandirian

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)

6. Kerja sama

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

7. Inisiatif

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

8. Kualitas Personal

Menyangkut kepribadian ,kepemimpinan ,keramah-tamahan dan integrasi pribadi

2.5.4 Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Ivancevich dalam Darufitri (2002) dalam jurnal Ari Fadzilah (2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .Faktor tersebut terdiri dari tiga kategori yaitu :

1. Variabel individu merupakan karyawan yang bersangkutan, misalnya kemampuan kecakapan mental dan fisik ,latar belakang, keluarga, kelas sosial, pengalaman maupun faktor demografis.
2. Variabel organisasional anta lain meliputi sumber daya organisasi , kepemimpinan, penghargaan , struktur dan deskripsi, pekerjaan, dan lain-lain.
3. Variabel psikologis meliputi persepsi tentang pekerjaan, kepribadian,

2.5.5 Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh secara alami atau dipelajari. Potensi untuk berperilaku itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi dikenal sebagai *performance* (kinerja). Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai

setiap karyawan. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan tentang kepegawaian

Kinerja ASN adalah awal dari keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan ada 3 faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja Pegawai antara lain :

1. Kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut

Meliputi minat, bakat, dan faktor kepribadian dari individu tersebut. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seseorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

2. Usaha yang dicurahkan

Meliputi etika dalam bekerja dan kehadiran individu. Usaha yang dicurahkan dari pegawai bagi organisasi perangkat daerah adalah etika kerja, kehadiran dan budaya organisasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran budaya organisasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. pegawai mempunyai tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik, jika hanya sedikit upaya yang diberikan.

3. Dukungan organisasional

Meliputi dukungan dari organisasi perangkat daerah yang berupa penyediaan fasilitas seperti pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, serta rekan kerja dalam organisasi.

2.5.5.1 Dasar-dasar Penilaian Kinerja

Secara garis besar standar penilaian kinerja dapat dibedakan atas dua hal yaitu :

- a) **Tangible standart** yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya yang terdiri dari :
 - 1) standar dalam bentuk fisik (misalnya standar kuantitas, kualitas, dan waktu);
 - 2) standar dalam bentuk uang misalnya standar biaya, penghasilan.
- b) **Intangible standart** yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan dengan alat ukur misalnya: perilaku, loyalitas, dan dedikasi karyawan. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja setiap karyawan.

2.5.5.2 Unsur-Unsur Kinerja

Adapun unsur-unsur dari kinerja itu adalah sebagai berikut :

1. Kerjasama,
2. Tanggung jawab,
3. Kedisiplinan,
4. Kepemimpinan.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti

hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada 3 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN antara lain :

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

2.5.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai antara lain :

1. Performance Improvement, Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja;
2. Compensation Adjustment, membantu dalam mengambil keputusan dan menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya;
3. Placement Decision, Menentukan promosi, transfer dan demotion;
4. Training and Development Needs, Mengevaluasi kebutuhan Pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja lebih optimal;
5. Career Planning and Development, Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai;
6. Staffing process deficiencies, Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan;
7. Informational Inaccuracies and Job-design Error;

8. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi Job analis, Job-design dan sistem informasi manajemen sumberdaya manusia;
9. Equal Employment Opportunity, menunjukkan bahwa placement decision tidak deskrimitatif;
10. Feedback, memberikan umpan balik
11. External Challengges, Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor external seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya.

Penilaian kinerja Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi actual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu

5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksikan prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama.

Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. penilaian kinerja terdiri dari 3 (Tiga) Kriteria yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat di ukur
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya.

2.5.5.4 Dimensi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Hersey, Blanchard dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) terdapat 3 (tiga) Dimensi kinerja yaitu :

1. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) serta kemampuan menyesuaikan diri.

2. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas, iklim kerja dan kebijakan pimpinan.

3. Hasil kerja

Hasil kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Syamsir Torang (2013) terdapat tiga dimensi kerja yaitu :

1. Individual (*Kemampuan, Motivasi dan Latar belakang*)
2. Psikologis (*Attitude dan Personality*)
3. Organisasi (*Kepemimpinan, Reward dan Pembagian*)

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPTOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia.

Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif.

Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci

keberhasilan, Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan

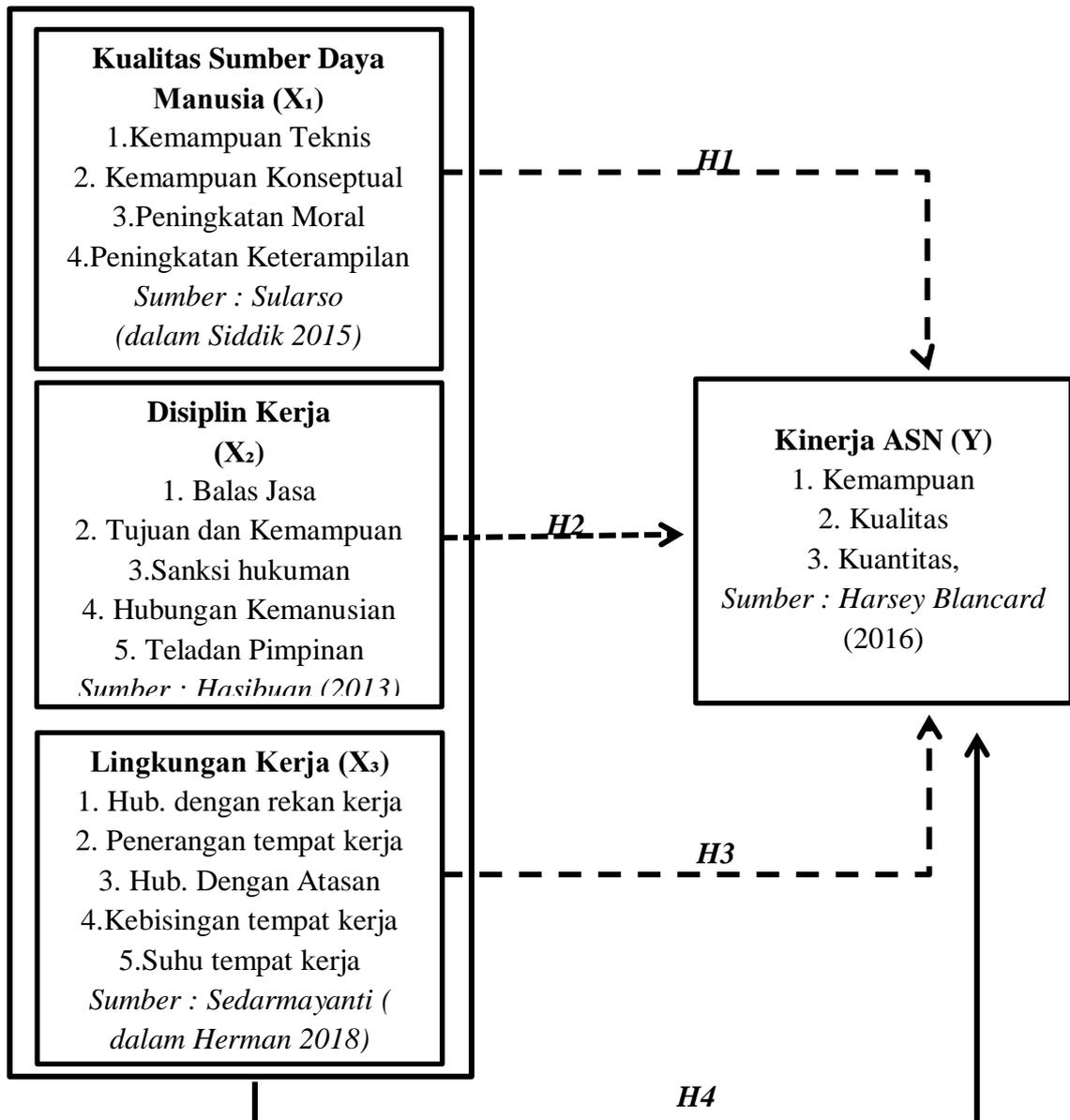
Pengertian Disiplin Kerja Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Hasibuan (2012) berpendapat bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Terciptanya lingkungan kerja yang baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja ASN. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Dinyatakan bahwa peralatan yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap mara bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat menambah prestasi kerja, tetapi dapat pula meningkatkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015). Menurut Mangkunegara (2002) dalam Jurnal EMBA (2015:892) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori diatas, maka disusun suatu kerangka berfikir teoritis yang menyatakan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran teoritis digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

—————> = Uji secara Simultan

- - - - -> = Uji secara Parsial

Gambar 2. Kerangka Konseptual

3.2 HIPOTESA PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.
- H2 : Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang
- H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang
- H4 : Kualitas sumber daya manusia, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah : “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

3.2.1.1 Variabel Bebas/Independent (X)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sugiyono (2015 : 64) : “Variabel bebas merupakan variabel

yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (terikat).” Maka dalam penelitian ini ada 3 variabel independen yang diteliti diantaranya :

3.2.1.1.1 Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Kualitas Sumber daya Manusia adalah kemampuan dari ASN dan melakukan dan melaksanakan tugasnya berdasarkan latar belakang pendidikannya, pelatihan yang diperoleh, pemahaman tentang tugasnya dan kesiapan dalam melakukan perubahan kinerja, mampu memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan tujuan serta melaksanakan koordinasi, kerjasama dan menghindari perbuatan tercela. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut : *(1)ASN memiliki kemampuan intelektual atau pengetahuan memadai dalam pekerjaan, (2) Kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini, (3) Kebutuhan akan bimbingan dan pelatihan untuk menunjang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan (4) ASN memiliki keterampilan dan wawasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan (5) ASN memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi.*

3.2.1.1.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja adalah Sikap kesediaan dan kerelaan Seseorang untuk mematuhi dan mentaati yang gerlaku disekitarnya. Adapun indikator pembentuk variabel tersebut adalah : *(1) Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan ASN, (2) tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan ASN yang bersangkutan, (3)*

sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan ASN, (4) kedisiplinan ASN akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik dan (5) pimpinan dapat dijadikan teladandan panutan oleh para bawahannya.

3.2.1.1.3 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja adalah suatu wadah atau tempat untuk memudahkan dalam melakukan aktifitas/bekerja serta meningkatkan hasil kerjanya yang tinggi dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Indikator nya adalah : (1) *Hubungan antar sesama rekan kerja membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan kerja, (2) Penerangan yang ada (sinar Matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan, (3) Pimpinan mengajak ASN untuk berfikir bersama sehubungan dengan pekerjaan (4) Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising (5) Sirkulasi udara diruangan tempat kerja sudah memenuhi standar.*

3.2.1.2 Variabel Terikat /Dependent (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2015 : 64), “variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (dependent variable) adalah Kinerja ASN. Kinerja ASN merupakan hasil kerja yang dicapai oleh ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Adapun indikator pengukurannya adalah : *(1) Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya, (2) Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan selama ini dapat saya capai dengan baik, (3) ASN dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan atasan, (4) Saya menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tulus, (5) Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.*

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jalan Jenderal Sukawati No. 32 Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober-Nopember 2019 dengan jumlah objek peneliti sebanyak 47 Orang ASN.

3.2. Rancangan Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek. Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian atau responden.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui pihak yang disebut (diperoleh dan dicatat pihak lain) dan data sekunder pada umumnya bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan (Echdar, 2017). Data primer penelitian ini adalah hasil jawaban dari kuisisioner responden, sedangkan data sekunder penelitian ini diperoleh dari literatur-literatur, dokumen-dokumen, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya dan bacaan lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi partisipatif yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati (Saban Echdar, 2017). Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan objek yang diteliti;
2. Kuisisioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan dan pernyataan yang telah disusun sesuai variabel penelitian yang dibagikan kepada semua responden untuk mendapatkan data (Augusty Ferdinand, 2011).
3. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu bisa berbentuk tulisan, gambar dan karya-karya monumental dari seseorang

(Sugiyono, 2010). Penelitian ini menggunakan dokumen berupa tulisan dan gambar.

3.5. Populasi dan Sampel

Metode sampel adalah Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan atau kelompok objek penelitian dari mana data akan dijangkau. Keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti yang ciri-cirinya diduga atau ditaksir (Saban Echdar, 2017). Berkaitan dengan objek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai struktural yang berada di Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 47 ASN.

3.5.2 Sampel

Metode sampel adalah sampling total yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

3.6. Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis

yaitu : Analisis deskriptif adalah digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data sampel (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini menguraikan secara deskriptif karakteristik sampel atau responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan korelasi linear berganda. Pembuktian secara statistik hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda pada taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

3.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2015) Analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut: “Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).” Dari kesimpulan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh kualitas

sumberdaya manusia, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Semmaila, B dan Sinring, B, 2013) yang diuji dalam penelitian ini bisa dinyatakan dalam persamaan regresi linier berganda dibawah ini :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (*Kinerja Pegawai*)

b_0 = Bilangan konstanta

b_1 = Koefesien arah garis regresi X_1

b_2 = Koefesien arah garis regresi X_2

b_3 = Koefesien arah garis regresi X_3

X_1 = Variabel bebas (*Kualitas Sumber Daya Manusia*)

X_2 = Variabel bebas (*Disiplin Kerja*)

X_3 = Variabel bebas (*Lingkungan Kerja*)

e_i = Tingkat kesalahan/Kesalahan Prediksi (error)

Penggunaan model uji regresi linear berganda akan membantu untuk melakukan identifikasi setiap variabel independen yang diteliti, sehingga nampak

variabel mana dari variabel independen yang sangat berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara Parsial maupun secara Serempak/Simultan.

Kemudian Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumberdaya manusia (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terkait yaitu Kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kualitas sumberdaya manusia (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji f.

3.5.2 Uji Hipotesis

Model penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama dilakukan dengan menggunakan Uji F dan Uji T. sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama yakni dengan membandingkan antara F_{table} dengan F_{hitung} dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika F_{hitung} lebih kecil F_{table}

Ho diterima jika F_{hitung} lebih besar atau sama dengan F_{table}

2. Pengujian hipotesis kedua yakni dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan kriteria sebagai berikut:

Ho diterima jika t_{hitung} lebih kecil t_{table}

Ho diterima jika t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{table}

3. Menentukan level signifikan dalam penelitian ini dengan tingkat kesalahan sebesar 5%.

3.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen mampu menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin besar R^2 suatu variabel independen menunjukkan semakin dominannya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel independen yang mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya.

3.5.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.5.4.1. Uji Validitas

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah “data yang tidak berbeda” antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat dengan metode derajat hubungan dua variable atau lebih dengan sebutan *Korelasi Pearson*

Product Moment (Duwi Priyatno, 2018). Hasil uji validitas dengan mengkonsultasikan nilai kritis r tabel, dimana jika nilai r hitung > nilai kritis r tabel Product Moment, maka instrument dinyatakan valid.

3.5.4.2 Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu (Sunyoto,2013).

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien *Crombach's Alpha* dengan syarat instrument yang reliable jika memiliki Koefisien *Cronbch's Alpha* $\alpha \geq 0,60$ dengan SPSS.

3.5.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.5.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal

atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika menyebar mengikuti garis diagonalnya maka normalitas terpenuhi.

3.5.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Untuk menguji Multikolinearitas akan digunakan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Sebuah model regresi akan bebas dari Multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10.

3.5.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari scatterplot yang terlihat dari output SPSS. Apabila titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu vertikal menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

3.5.5.4 Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui hal tersebut akan digunakan angka Durbin-Watson dalam tabel derajat kebebasan dan tingkat signifikansi tertentu. Model regresi akan terbebas dari masalah autokorelasi apabila mempunyai angka DW mendekati 2.

3.5.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008). Peneliti memberikan lima alternatif kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- Setuju (S) : Skor 4
- Ragu-ragu (R) : Skor 3
- Tidak Setuju (TS) : Skor 2 dan
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum

5.1.1 Deskriptif data Kepegawaian

Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memegang peran penting dalam pemenuhan kebutuhan protein masyarakat di Kabupaten Pinrang pelaksanaan tugasnya harus ditunjang sumberdaya pegawai berkualitas dan berkinerja baik. Berdasarkan data kepegawaian jumlah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang tahun 2018 sebanyak 47 orang dengan rincian tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah dan Komposisi ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang Tahun 2019.

No	Tingkat/Golongan	Jumlah	Presentase (%)
1	IV	8	17,0
2	III	32	68,0
3	II	7	15,0
	Jumlah	47	100

Sumber: Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang tahun 2019

Data menunjukkan pada tabel tersebut diatas terlihat bahwa komposisi untuk golongan IV sebanyak 17 %, golongan III sebanyak 68 %, golongan II sebanyak 15 % dan Golongan I sebesar 0 %. Hal ini berarti ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang umumnya pada golongan III dimana pada golongan

tersebut merupakan persyaratan dalam mengisi pos-pos jabatan struktural atau jabatan dalam organisasi Dinas Perikanan.

5.1.2 Data Jabatan Struktural

Berdasarkan data jabatan struktural ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Data Jabatan Struktural

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	Eselon II	1	-	1
2	Eselon III	3	1	5
3	Eselon IV	10	9	15
4	JFU	23		
	Jumlah	37	10	47

Sumber : Data Primer

Pada tabel 2 Data menunjukkan jabatan struktural ASN Dinas Perikanan berjumlah 21 orang terdiri dari pria 11 orang dan wanita 10 orang, dari jumlah pemangku eselon dibandingkan jumlah pegawai sebanyak 47 orang berarti data tersebut menunjukkan hampir separuh atau 47 % dari dari jumlah ASN Dinas Perikanan memiliki karier jabatan struktural.

5.2 Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 47 orang ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang diperoleh data karakteristik reponden yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir dan lama bekerja sebagai berikut :

a. Umur

Umur merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peinibgkatan kerja karena semakin matang umur seseorang, diharapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semakin baik kariernya pun lebih baik. Karakteristik responden menurut umur pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
30 – 35	4	2,43
35 – 40	12	26,82
Diatas 40	31	70,73
Jumlah	47	100

Sumber: Data Primer

Dari Tabel 3 diatas diketahui bahwa karakteristik responden pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang berdasarkan umur yaitu terbanyak dengan umur Diatas 40 tahun sebanyak 31 orang atau 70,73 persen, umur 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 26,82 persen, umur 30 - 35 tahun sebanyak 4 orang atau 2,43 persen. Hal ini menunjukkan bahwa umur ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang rata-rata berada pada usia produktif, sehingga diharapkan mampu untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dalam pencapaian kinerja seorang ASN dalam organisasi Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden menurut jenis kelamin pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	26	55,31
Perempuan	21	44,69
Jumlah	47	100

Sumber : Data Primer

Dari Tabel 4 diatas diketahui bahwa karakteristik responden pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 26 orang atau 55,31 persen, sedangkan perempuan 21 orang atau 44,69 persen. Hal ini menunjukkan bahwa ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang Lebih banyak laki-laki, karena kegiatan di Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang lebih banyak dilaksanakan dilapangan sehingga membutuhkan ASN laki-laki yang mempunyai pergerakan lebih cepat dari pada perempuan dan jumlah laki-laki tersebut diatas masih sangat kurang terhadap kegiatan teknis lapangan .

c. Status Perkawinan

Status perkawinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karier pegawai, karena status perkawinan dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan karier, tetapi jika dianggap beban maka karier juga akan mengalami

penurunan. Karakteristik responden menurut status perkawinan pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Kawin	46	97,87
Belum Kawin	1	2,13
Jumlah	47	100

Sumber: Data Primer

Dari Tabel 5 diatas diketahui bahwa karakteristik responden pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang berdasarkan status perkawinan yaitu sebanyak 46 orang atau 97,87 persen ASN dengan status kawin, sedangkan 1 orang atau 2,13 persen dengan status belum kawin. Hal ini menunjukkan bahwa ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang pada umumnya dengan status kawin. Meskipun sebagian besar ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang telah kawin, namun tidak terlihat ada perbedaan pengembangan karier antara yang berstatus kawin dengan yang berstatus belum kawin.

d. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir adalah jenjang pendidikan terakhir yang telah ditamati oleh responden. Tingkat pendidikan responden akan mempengaruhi cara berpikir dan bertindak responden dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kemampuan individu akan meningkat sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah dilaluinya.

Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	7	14,63
Diploma	4	9,75
S1	33	68,29
S2	3	2,43
Jumlah	47	100

Sumber : Data Primer

Dari Tabel 6 diatas diketahui bahwa karakteristik responden pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang berdasarkan pendidikan terakhir yaitu terbanyak dengan pendidikan sarjana strata satu sebanyak 33 orang atau 68,29 persen, SLTA sebanyak 7 orang atau 14,63 persen dan Diploma sebanyak 4 orang atau 9,75 persen dan terendah strata dua sebanyak 3 orang atau 2,43 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang pada umumnya berpendidikan sarjana strata satu, sehingga akan semakin penting pembinaan karier terhadap Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

e. Lama Bekerja

Lama kerja atau masa kerja seseorang menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan rekan kerja yang lain. Karakteristik responden menurut lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
5 – 10	6	14,63
10 – 15	13	31,70
15 – 20	12	29,26
> 20	10	24,39
Jumlah	47	100

Sumber : Data Primer

Dari Tabel 7 diatas diketahui bahwa karakteristik responden pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang berdasarkan lama bekerja atau masa kerja yaitu terbanyak dengan lama kerja kurang 10 - 15 tahun sebanyak 13 orang atau 31,70 persen, lama kerja 15 -20 tahun sebanyak 12 orang atau 29,26 persen, lama kerja 5 -10 tahun sebanyak 6 orang atau 14,63 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang pada umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang lama, dengan banyaknya pengalaman yang didapat selama bekerja dan kecakapan yang tinggi karena terbiasa melakukan pekerjaan tersebut sehingga kemampuan dalam menyelesaikan suatu masalah lebih baik.

5.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu Kualitas Sumber daya Manusia (X_1), (X_2) Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (X_3), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja ASN (Y). Karakteristik dari setiap variabel akan diuraikan sebagai berikut :

5.3.1 Variabel Kinerja ASN (Y)

Kinerja ASN adalah proses kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja ASN dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Deskripsi Variabel Kinerja ASN (Y)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden (orang)/(%)					Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya	19 (40.4)	26 (55.3)	2 (4.3)			4,36
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan selama ini dapat saya capai dengan baik	11 (23.4)	28 (59.6)	8 (17.0)			4,06
3	ASN dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan atasan	15 (31.9)	26 (55.3)	6 (12.8)			4,19
4	Saya menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tulus	8 (17.0)	32 (68.1)	7 (14.9)			4,02
5	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	12 (25.5)	34 (72.3)	1 (2.1)			4,23
Jumlah rata-rata Variabel							4,17

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner 2019

Tabel 8 diatas menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variabel Kinerja ASN adalah dalam organisasi perlu ada peningkatan Kinerja

Variabel Kinerja ASN secara menyeluruh memiliki rata-rata skor sebesar 4,17. Indikator pembentuk variabel kinerja ASN (Y) yaitu Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya seberar 4,36, indikator Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan selama ini dapat saya capai dengan baik sebesar 4,06. Indikator ASN dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan atasan sebesar 4,19. Indikator Saya menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tulus sebesar 4,02 dan indikator kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik mempunyai nilai sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang tergolong baik.

5.3.2 Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁)

Kualitas Sumberdaya Manuasia adalah salah satu komponen paling penting untuk peningkatan Kinerja ASN yang paling penting untuk meningkatkan kinerja ASN. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel Kualitas Sumberdaya Manuasia dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini :

Tabel 9. Deskripsi Variabel Kualitas Sumberdaya Manusia (X₁)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden (orang)/(%)					Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	ASN memiliki kemampuan intelektual atau pengetahuan memadai dalam pekerjaan	10 (21.3)	30 (63.8)	5 (10.6)	2 (4.3)		4,02

2.	Menurut Saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini	21 (44.7)	25 (53.2)	2 (2.1)			4,42
3.	ASN membutuhkan bimbingan dan pelatihan untuk menunjang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan	19 (40.4)	22 (46.8)	6 (12.8)			4,27
4.	ASN memiliki keterampilan dan wawasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	10 (21.3)	33 (70.2)	3 (6.4)	1 (2.1)		4,10
5	ASN memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan Teknologi Informasi	10 (21.3)	30 (63.8)	1 (2.1)			4,04
Jumlah rata-rata Variabel							4,17

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Tabel 9 diatas menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variabel Kualitas Sumberdaya Manuasia adalah Menurut Saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini dengan nilai sebesar 4,42. Indikator ASN membutuhkan bimbingan dan pelatihan untuk menunjang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang memiliki nilai rata-

rata sebesar 4,27. Indikator ASN memiliki keterampilan dan wawasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik memiliki nilai sebesar 4,10 sedangkan indikator ASN memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan Teknologi Informasi nilai rata-rata skor sebesar 4,04 dan yang paling rendah adalah indikator ASN memiliki kemampuan intelektual atau pengetahuan memadai dalam pekerjaan sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM tergolong baik dengan nilai rata semua indikator nya sebesar 4,17 sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan Kualitas Sumberdaya Manusia melalui pengembangan kapasitas sumberdaya aparatur sipil negara pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

5.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin Kerja adalah proses secara sistematis mungubah tingkah laku ASN untuk mencapai tujuan organisasi. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini :

Tabel 10. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden (orang)/(%)					Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan ASN	4 (8.5)	28 (59.6)	11 (23.4)	3 (6.4)	1 (2.1)	3,65
2	Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai	10 (21.3)	34 (72.3)	3 (6.4)			4,14

	dengan kemampuan ASN yang bersangkutan						
3	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan ASN	8 (17.0)	34 (72.3)	3 (6.4)	1 (2.1)	1 (2.1)	4,00
4	Kedisiplinan ASN akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	11 (23.4)	29 (61.7)	7 (14.9)			4,08
5	pimpinan dapat dijadikan teladandan panutan oleh para bawahannya	15 (31.9)	28 (59.6)	4 (8.5)			4,23
Jumlah rata-rata Variabel							4,02

Sumber: Hasil Olah Data Kuisiner 2019

Tabel 10 diatas menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variabel Disiplin Kerja adalah Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan yang memiliki rata-rata skor sebesar 4,23. Indikator Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan ASN memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,65. Indikator Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan ASN yang bersangkutan memiliki nilai sebesar, 4,14 diikuti oleh indikator Kedisiplinan ASN akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik dengan nilai 4,08 dan Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan ASN dengan nilai sebesar 4,00. Dengan demikian, nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel Disiplin adalah. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tergolong baik sehingga diharapkan dapat

memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

5.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan Kerja adalah suasana kerja yang ada disekitar seseorang dalam bekerja mempengaruhi ASN agar mau bekerja dengan nyaman sehingga dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden (orang)/(%)					Rata-rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Hubungan antar sesama rekan kerja membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan kerja	16 (34.0)	30 (63.8)				4,34
2	Penerangan yang ada (sinar Matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	15 (31.9)	32 (68.1)				4,31
3	Pimpinan mengajak ASN untuk berfikir bersama sehubungan dengan pekerjaan	16 (34.0)	30 (63.8)	1 (2.1)			4,31
4	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising	15 (31.9)	29 (61.7)	2 (4.3)	1 (2.1)		4,23

5	Sirkulasi udara diruangan tempat kerja sudah memenuhi standar	14 (29.8)	29 (61.7)	3 (6.4)	1 (2,1)		4,19
Jumlah rata-rata Variabel							4,27

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner 2019

Tabel 11 diatas menunjukkan dari ke 5 indikator pembentuk variabel Lingkungan kerja yang menunjukkan paling dominan adalah indikator Hubungan antar sesama rekan kerja membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan kerja sebesar 4,34. Indikator Penerangan yang ada (sinar Matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dan Indikator Pimpinan mengajak ASN untuk berfikir bersama sehubungan dengan pekerjaan memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 4,31 dan indikator selanjutnya yaitu Sirkulasi udara diruangan tempat kerja sudah memenuhi standar memiliki nilai yang paling rendah sebesar 4,19. Dengan demikian didapat nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel Lingkungan Kerja adalah 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tergolong baik dan yang paling tinggi dari Kedua Variabel yaitu Variabel Kualitas SDM dan Disiplin Kerja sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja ASN yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN pada lingkup Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

5.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya pertanyaan. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Kriteria keputusannya adalah instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r) > 0,3 dengan (α) sebesar 0,05. Data uji validitas dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini :

Tabel 12. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson correlation (r hitung)	Nilai Product momen (r tabel) (N=47; α 0,05)	Keterangan
Kinerja ASN (Y)	Y1	0, 572	0,281	Valid
	Y2	0, 801	0,281	Valid
	Y3	0, 680	0,281	Valid
	Y4	0, 650	0,281	Valid
	Y5	0, 495	0,281	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	X1.1	0, 673	0,281	Valid
	X1.2	0, 369	0,281	Valid
	X1.3	0, 611	0,281	Valid
	X1.4	0, 732	0,281	Valid
	X1.5	0, 741	0,281	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2 .1	0, 475	0,281	Valid
	X2 .2	0, 443	0,281	Valid
	X2 .3	0, 564	0,281	Valid
	X2 .4	0, 476	0,281	Valid
	X2 .5	0, 478	0,281	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0, 491	0,281	Valid
	X3.2	0, 331	0,281	Valid
	X3.3	0, 573	0,281	Valid
	X3.4	0, 407	0,281	Valid
	X3.5	0, 669	0,281	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data 2019

Tabel 12 diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel Kinerja ASN (Y) diperoleh nilai *pearson correlation* (r hitung) antara 0,495 sampai 0,801 atau r hitung > r tabel 0,308 artinya setiap item pernyataan dari variabel peningkatan kinerja yang digunakan dalam penelitian adalah **valid**.

1. Hasil uji validitas terhadap variabel **Kualitas SDM (X₁)** diperoleh nilai *pearson correlation* (r hitung) antara 0,369 sampai 0,741 atau r hitung > r tabel 0,308 artinya setiap item pernyataan dari variabel Kualitas SDM yang digunakan dalam penelitian adalah **valid**.
2. Hasil uji validitas variabel **Disiplin kerja (X₂)** diperoleh nilai *pearson correlation* (r hitung) antara 0,443 sampai 0,564 artinya setiap item pernyataan dari variabel disiplin yang digunakan dalam penelitian adalah **valid**.
3. Hasil uji validitas variabel **Lingkungan Kerja (X₃)** diperoleh nilai *pearson correlation* (r hitung) antara 0,331 sampai 0,669 artinya setiap item pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian adalah **valid**.

5.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Koefisien cronbach's alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki koefisien reliabilitas (α) sebesar *0,60 atau lebih*. Data uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini :

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja ASN (Y)	0,807	Reliabel
Kualitas Sumberdaya Manusia (X ₁)	0,621	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,769	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,707	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data 2019

Tabel 13 diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas :

1. Variabel Kinerja ASN diperoleh nilai **cronbach's alpha 0,807** lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60 artinya setiap item pernyataan dari variabel Kinerja ASN yang digunakan dalam penelitian adalah **reliabel**.
2. Hasil uji reliabilitas variabel Kualitas SDM diperoleh nilai **cronbach's alpha 0,621** lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60, artinya setiap item pernyataan dari variabel Kualitas SDM yang digunakan dalam penelitian adalah **reliabel**.
3. Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin kerja diperoleh nilai **cronbach's alpha 0,796** lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60, artinya setiap item pernyataan dari variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian adalah **reliabel**.
4. Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja diperoleh nilai **cronbach's alpha 0,707** lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60,

artinya setiap item pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian adalah **reliabel**.

5.5. Uji Asumsi Klasik

5.5.1 Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Ada tidaknya korelasi dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin Watson*, dengan ketentuan terjadi autokorelasi positif jika DW di bawah -2 ($DW < -2$) dan tidak terjadi autokorelasi jika DW berada diantara -2 dan +2 ($-2 \leq DW \leq +2$). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 14 berikut ini :

**Tabel 14. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.568	.537	1.31878	2.171

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

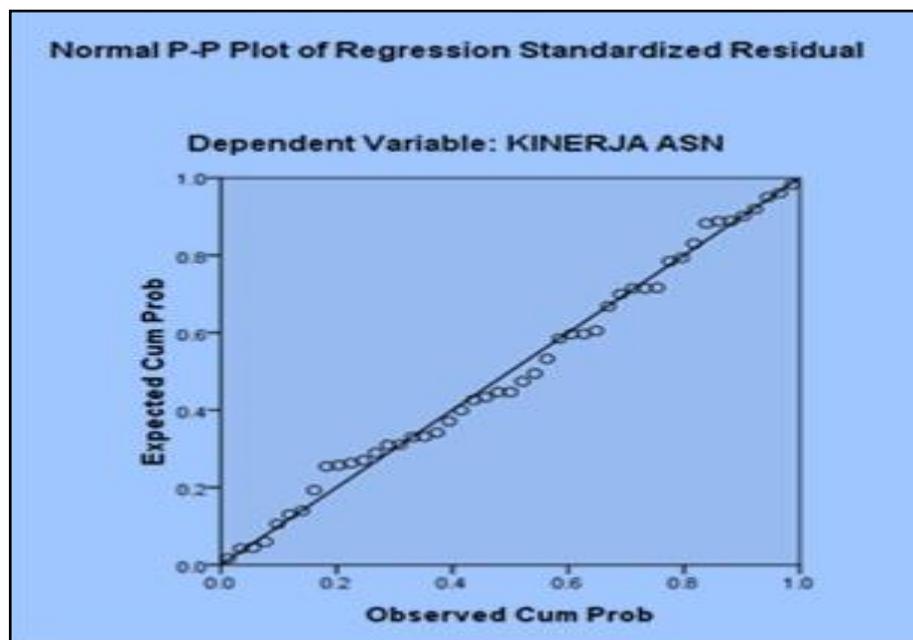
b. Dependent Variable : Kinerja ASN

Sumber: Hasil Analisis Data 2019

Tabel 14 diatas menunjukkan bahwa Kualitas SDM, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai *Durbin Watson (DW hitung)* 2,171 atau 2,1. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan 2, yaitu $-2 \leq 2 \leq 2$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah **uji autokorelasi terpenuhi**.

5.5.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini :

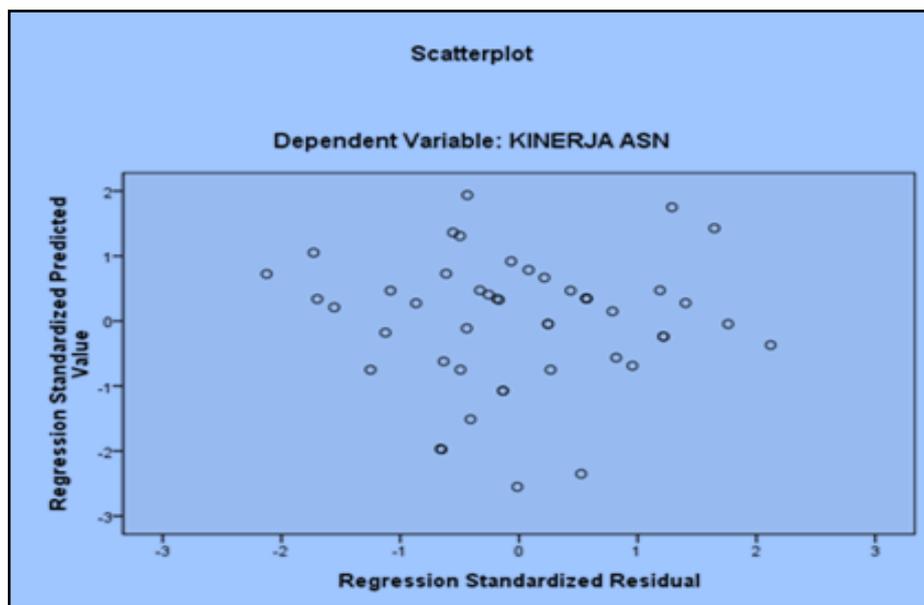


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 diatas, menunjukkan sebaran titik plot berada disepanjang atau sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat Asumsi Normalitas.

5.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika sebaran titik plot yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika sebaran titik plot menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini :



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 diatas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur dan titik-titik plot menyebar.

5.5.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik, tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai **VIF** (*Variance Inflation Factor*) dan **CI** (*Condition Index*), jika **VIF < 10** atau **CI > 0,10** tidak terdapat multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dapat lihat pada Tabel 15 berikut ini :

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kualitas SDM (X1)	. 777	1.287
Disiplin (X2)	. 839	1.191
Lingkungan Kerja (X3)	. 793	1.262

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Hasil Analisis Data 2019

Tabel 15 diatas, menunjukkan bahwa kualitas SDM, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinieritas pada penelitian tidak terjadi multikolinieritas, maka hubungan antar variabel independen dapat diterima.

5.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara Kualitas SDM (X_1), Disiplin (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), terhadap Kinerja ASN (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 16 berikut ini :

Tabel 16. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.995	2.828	
Kualitas SDM (X_1)	.090	.116	.093
Disiplin (X_2)	.563	.120	.559
Lingkungan Kerja (X_3)	.284	.135	.244

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Hasil Analisis Data 2019

Tabel 16 diatas menunjukkan hasil olah data regresi atas variabel Kualitas SDM (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja ASN (Y). Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu:

$$Y = 0,995 + 0,090 X_1 + 0,563 X_2 + 0,284 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas, dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Konstanta a sebesar 0,995 menyatakan bahwa jika variabel kualitas SDM (X_1), disiplin kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) tidak ada, maka peningkatan kinerja ASN tetap ada sebesar $Y = 0,996$ satuan.
2. Koefisien X_1 sebesar 0,090 menunjukkan bahwa variabel Kualitas SDM (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN atau dengan kata lain apabila Kinerja ASN maksimal, Maka Peningkatan Kinerja ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang akan naik 0,090 atau 9,0 persen.
3. Koefisien X_2 sebesar 0,563 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN
4. Koefisien X_3 sebesar 0,284 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN atau dengan kata lain jika suasana lingkungan kerja yang nyaman ditingkatkan, maka peningkatan kinerja ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang akan naik sebesar 0,284 atau 28,4 persen.

Berdasarkan uraian diatas dari ketiga variabel independen tersebut, ternyata variabel Lingkungan Kerja (X_3) yang paling dominan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja ASN (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang karena dari hasil penelitian diperoleh angka *Standardized Coefficients* atau angka beta paling besar yaitu **0,563 atau 56,3 persen** dibandingkan variabel Kualitas SDM (X_1) sebesar **0,090 atau 9,0 persen** dan variabel Disiplin (X_2) sebesar **0,284 atau 28,4 persen**.

5.7 Pengujian Hipotesis

5.7.1 Uji -t

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (Kualitas Sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara Parsial terhadap variabel dependen (kinerja ASN). Hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel 17 berikut ini :

Tabel 17. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.995	2.828		.352	.727
	Kualitas SDM (X1)	.090	.116	.093	.777	.441
	Disiplin (X2)	.563	.120	.559	4.671	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.284	.135	.244	2.113	.040

a. Dependent Variable : Kinerja ASN

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Tabel 17 diatas, Menunjukkan nilai t hitung dari hasil perhitungan SPSS untuk masing-masing variabel yaitu variabel Kualitas SDM diperoleh nilai t hitung 0.777, variabel Disiplin Kerja diperoleh t hitung 4.671, variabel Lingkungan Kerja diperoleh t hitung 2.113. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, akan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

5.7.1.1 Uji Pengaruh Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Peningkatan Kinerja ASN.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia terhadap peningkatan kinerja ASN. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Langkah-langkah pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

1. Menentukan formulasi hipotesis

Ho; $b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel Kualitas SDM (X_1) terhadap variabel peningkatan kinerja (Y).

Ha; $b_i < 0$, artinya Tidak ada pengaruh antara variabel Kualitas SDM (X_1) terhadap variabel peningkatan kinerja (Y).

Ha; $b_i > 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel Kualitas SDM (X_1) terhadap variabel peningkatan kinerja (Y).

2. Menentukan tingkat Signifikan

Taraf signifikan (α) = 0,05 maka $t_{tabel(n-k)} = t_{(47-4)} = t_{(43)} = 2,016$

3. Nilai t hitung, dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besarnya t hitung = 0.777

4. Keputusan :

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $0,777 < 2,016$

Ha diterima dan Ho ditolak apabila $0,777 > 2,016$

Dari hasil analisis uji t untuk variabel Kualitas SDM terhadap kinerja ASN diperoleh hasil bahwa t hitung $0,777 < t$ tabel $2,016$ dan nilai signifikan $t \ 0,441 >$

0,05 yang menandakan bahwa Kualitas SDM (X1) mempunyai pengaruh Positif terhadap peningkatan Kinerja ASN (Y). Maka **Ho diterima dan Ha ditolak**.

5.7.1.2 Uji Pengaruh Variabel Disiplin kerja Terhadap Kinerja ASN.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja ASN. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Langkah-langkah pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis

Ho: $b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel peningkatan kinerja ASN (Y).

Ha : $b_i < 0$, artinya ada pengaruh negatif antara disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja ASN (Y).

Ha : $b_i > 0$, artinya ada pengaruh positif antara disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja ASN (Y).

2. Menentukan tingkat signifikan

Taraf signifikan (α) = 0,05 maka $t_{tabel(n-k)} = t_{(47-4)} = t_{(43)} = 2,016$

3. Nilai t hitung, dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besarnya t hitung

= 4.671

4. Keputusan :

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $4,671 < 2,016$

Ha diterima dan Ho ditolak apabila $4,671 > 2,016$

Dari hasil analisis uji t untuk variabel disiplin terhadap kinerja ASN diperoleh hasil bahwa t hitung $4,671 > t_{table} 2,016$ dan nilai signifikan $t 0,000 <$

0,05, yang menandakan bahwa Disiplin (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y). Maka **Ha diterima dan Ho ditolak**.

5.7.1.3 Uji Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja ASN. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Langkah-langkah pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

1. Menentukan formulasi hipotesis

Ho; $b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja ASN (Y).

Ha; $b_i < 0$, artinya ada pengaruh negatif antara variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja ASN (Y).

Ha; $b_i > 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel peningkatan Kinerja ASN (Y).

2. Menentukan tingkat signifikan

Taraf signifikan (α) = 0,05 maka t tabel_(n-k) = $t_{(47-4)} = t_{(43)} = 2,016$

3. Nilai t hitung, dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besarnya t hitung = 2.113

4. Keputusan :

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $2.113 < 2,016$

Ha diterima dan Ho ditolak apabila $2.113 > 2,016$

Dari hasil analisis uji t untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja ASN diperoleh hasil bahwa t hitung $2.113 > t$ table $2,016$ dan

nilai signifikan $t_{040} > 0,05$, yang menandakan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y). Maka **H_a diterima dan H_o ditolak.**

5.7.2 Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat semua variabel independen Kualitas SDM, Disiplin dan Lingkungan kerja dan variabel dependen Kinerja ASN. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 18 dibawah ini :

Tabel 18. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	98.152	3	32.717	18.812	.000 ^a
Residual	74.785	43	1.739		
Total	172.936	46			

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Disiplin ASN dan Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Tabel 18 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung $18.812 > F$ tabel 2,59 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil atau sama dengan dari tingkat signifikan α 0,01 atau $(0,01 \leq 0,05)$. Keputusannya tolak H_o karena F hitung lebih besar dari F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kualitas SDM, Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh secara

secara simultan atau minimal satu dari Kualitas SDM, Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

5.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen (Kualitas SDM, Disiplin dan Lingkungan kerja) secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Kinerja ASN). Hasil Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 19 berikut ini :

Tabel 19. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.568	.537	1.31878	2.171

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Disiplin ASN dan Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable : Kinerja ASN

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Tabel 19 diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,537. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel Kualitas SDM, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap peningkatn Kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang sebesar 53,7 Persen Sedangkan sisanya sebesar 46,3 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

5.8. Pembahasan

5.8.1 Pengaruh Kualitas SDM (X_1) terhadap Kinerja ASN (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Berdasarkan hasil analisis linier berganda, Variabel Kualitas Sumberdaya manusia menunjukkan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Variabel kualitas sumberdaya manusia, Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan searah, dimana jika ASN memiliki sumberdaya manusia yang dapat diandalkan dan mampu bersaing dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja ASN menjadi baik juga, namun apabila Sebaliknya, maka kinerja ASN akan buruk. Berdasarkan nilai *adjusted R square* diketahui bahwa variabel Kualitas sumberdaya manusia, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 0,537 atau sebesar 53,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif pada masing-masing item pada indikator pembentuk variabel Kualitas Sumberdaya Manusia yang memiliki rata-rata indikator yang paling dominan membentuk variabel Kinerja ASN adalah dalam organisasi perlu ada peningkatan Kinerja

Variabel Kinerja ASN secara menyeluruh memiliki rata-rata skor sebesar 4,17. Indikator pembentuk variabel kinerja ASN (Y) yaitu Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya seberar 4,36, indikator Standar kualitas kerja

yang telah ditetapkan selama ini dapat saya capai dengan baik sebesar 4,06. Indikator ASN dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan atasan sebesar 4,19. Indikator Saya menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tulus sebesar 4,02 dan indikator kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik mempunyai nilai sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang tergolong baik.

Hasil uji validitas menunjukkan variabel Kualitas SDM diperoleh nilai *pearson correlation* (*r* hitung) antara 0,369 sampai 0,741 atau *r* hitung > *r* tabel 0,308 artinya setiap item pernyataan dari variabel Kualitas SDM yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Hasil uji reliabilitas variabel Kualitas SDM diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,621 lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60, artinya setiap item pernyataan dari variabel Kualitas SDM yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

Pengaruh variabel kualitas SDM terhadap peningkatan kinerja ASN diperoleh *t* hitung 0,777 < *t* tabel 2,016 dan nilai signifikan *t* 0,441 > 0,05, menandakan bahwa kualitas SDM (X_1) mempunyai pengaruh positif dan Tidak signifikan terhadap kinerja ASN (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas SDM terhadap kinerja ASN dapat diterima. Artinya Kualitas SDM di Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang mampu meningkatkan Kinerja ASN.

Hasil penelitian tersebut diatas berbeda dengan apa yang disebutkan oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Amhas (2018), didalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Makassar 01 Selatan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kualitas sumberdaya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan.

Namun penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian Nurafendi dkk, berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kantor X menemukan bahwa: Kualitas Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor X dengan nilai t-hitung sebesar 3.366 dengan tingkat signifikansinya 0.002. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor X dengan nilai t-hitung sebesar 2.671 dengan tingkat signifikansinya 0.013. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor X dengan nilai t-hitung sebesar 2.588 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0.015.

5.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja ASN (Y)

Disiplin sebagai bagian tingkah laku yang menyangkut proses pembentukan kepribadian untuk memperoleh dan meningkatkan tingkah laku ASN untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja secara parsial tidak terlalu

berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja ASN, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN searah yang dibuktikan dengan dilakukannya uji analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai yang positif dan signifikansi. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja ASN dinilai sesuai dengan tingkat kehadirannya dikantor yang berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkannya. Kedisiplinan terhadap ketaatan peraturan jam kerja merupakan tolak ukur untuk tingkat kesadaran yang harus dimiliki oleh setiap ASN sehingga kedisiplinan yang dimulai dari, berangkat sebelum masuk kerja, pulang kerja pada waktunya, bekerja sesuai jam waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan. Ketaatan pada peraturan akan membuat nyaman dan kelancaran ASN dalam bekerja. Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel disiplin kerja adalah Kedisiplinan ASN adalah pimpinan dapat dijadikan teladandan panutan oleh para bawahannya. Seorang ASN yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja dan yang lebih penting adalah menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dengan berdasar pada nilai-nilai kemanusiaan yang telah ditentukan. Semuanya itu tidak lepas dari keteladanan seorang pimpinan yang menjadi panutan bawahannya. Perilaku dan kerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap bawahannya dalam hal ini ASN dalam lingkup OPD tersebut.

Hasil uji validitas menunjukkan variabel disiplin kerja diperoleh nilai *pearson correlation* (r hitung) antara 0,443 sampai 0,564 atau r hitung $>$ r tabel

0,281 artinya setiap item pernyataan dari variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Hasil uji reliabilitas variabel disiplin diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,796 lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60, artinya setiap item pernyataan dari variabel disiplin yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja ASN di peroleh t hitung $0,563 > t$ tabel $2,016$ dan nilai signifikan t $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap peningkatan kinerja ASN tidak dapat diterima. Artinya jika disiplin ditingkatkan, Kualitas Sumber daya dan Lingkungan kerja tetap maka terjadi penurunan peningkatan kinerja ASN.

Dalam Penelitian Ini Sejalan Dengan Penelitian Yang Dilakukan Oleh Elliya Effendi, Luis Marnisah (2019), Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Di Ditreskrimum Polda Sumsel Dimana Dari Hasil Regresi Penelitian Menemukan Bahwa : (1) Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Ditreskrimum Polda Sumsel Menggunakan Uji T Bahwa T Hitung $6,499 >$ Dengan T Tabel 1.993 Dengan Signifikansi Sebesar $0,00$ Dengan T Tabel 1.993 Dengan Signifikansi Sebesar $0,025 < 0,05$,Kontribusi Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Ditreskrimum Polda Sumsel Sebesar 25%. (3) Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Ditreskrimum Polda Sumsel Menggunakan Uji F Bahwa F Hitung 9,980 > Dengan F Tabel 1.993 Dengan Signifikansi $0.04 < 0,05$, Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Untuk Menjelaskan Kinerja Anggota Polri Dan Asn Ditreskrimum Polda Sumsel Sebesar 40 %.

Serta pada penelitian yang dilakukan oleh Mustika, Asra Putri (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat) Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan : secara parsial menghasilkan variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja ASN dikecamatan Kebun Tebu dengan hasil uji t-tabel sebesar 1,771 sedangkan t-statistik variabel Motivasi kerja = (-1,313), Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja ASN di kecamatan Kebun Tebu dengan hasil uji t-tabel sebesar 1,771 sedangkan uji tstatistik sebesar 2,607. Secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan diperoleh F-hitung sebesar 3,846 dengan signifikansi 0,049. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu bahwa secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, dan secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja samasama berpengaruh terhadap Kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu

Lampung Barat. Dalam dalam etos kerja Islam memandang bahwa Islam telah mengajarkan untuk saling menghormati dan menghargai, bersikap jujur, adil dan saling membantu antara satu sama lain. Dengan mempertahankan elemen utama sebagai manusia untuk membiasakan bertingkah laku yang baik sesuai dengan ajaran Islam untuk mencapai kinerja yang baik dan tidak merugikan orang lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja ASN

5.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja ASN (Y)

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN searah, apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja ASN dan yang diikuti dengan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki oleh seorang ASN menurun maka kinerja ASN juga ikut menurun begitupun dengan sebaliknya.

Jawaban responden pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa item Hubungan antar sesama rekan kerja membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja merupakan item yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja ASN. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas ASN menginginkan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan penerangan yang cukup serta adanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.

Hasil indikator yang paling dominan yaitu mengenai lingkungan non kerja fisik, artinya selain tersedianya lingkungan fisik yang membantu dan mempermudah dalam bekerja, ASN juga membutuhkan lingkungan kerja yang aman, fasilitas yang tersedia dan memadai, ASN akan merasa nyaman bekerja apabila didukung dengan pimpinan yang peduli dengan bawahannya serta rekan kerja yang bisa diajak komunikasi serta bekerja sama dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, perhatian tersebut dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja.

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel lingkungan kerja mayoritas adalah sangat setuju yang dibuktikan dengan nilai grand mean total sebesar 4,27 yang berarti variabel lingkungan kerja dikategorikan baik. Hal ini berarti ASN setuju lingkungan kerja yang ada di Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang sudah baik dan membuat mereka nyaman dalam bekerja.

Dari hasil analisis uji t untuk variabel lingkungan kerja terhadap peningkatan Kinerja ASN diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} 2.113 > t_{table} 2,016$ dan nilai signifikan $t 0,040 < 0,05$, menandakan bahwa lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hentry Sukmasari (2011), Dalam Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Insentif (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Kepuasan kerja (X5). Sedangkan variabel terikat Kinerja (Y). berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut : Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Tidak Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Namun penelitian ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Rizky Nugraha (Desember 2015-Februari 2016), Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Variabel bebas terdiri dari Pengembangan SDM (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa Pengembangan sumberdaya manusia, Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali. Pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali.

5.8.4 Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap peningkatan kinerja ASN.

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi linear berganda terhadap ketiga variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja ASN, terlihat bahwa Lingkungan kerja (X_3) memiliki angka *Unstandardized Coefficients terkecil* sebesar 0,284, dibandingkan variabel Kualitas SDM sebesar 0,090 dan nilai yang terbesar terdapat pada variabel Disiplin kerja sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan dominan terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang.

Dibuktikan dari hasil uji t terhadap variabel Kualitas SDM (X_1), disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3), diperoleh hasil bahwa tidak semua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Variabel Kualitas SDM terhadap kinerja ASN diperoleh t hitung 0,777 dengan tingkat signifikan 0,441 yang lebih besar dari tingkat signifikan (α) 0,05. Disiplin kerja diperoleh nilai t hitung 4,671 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) 0,05 dan variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung paling besar senilai 2,113 dengan tingkat signifikan 0,040 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung 4,671 lebih besar dibandingkan dengan variabel Kualitas SDM

dengan t hitung 0,777 dan variabel lingkungan kerja dengan t hitung senilai 2,113 artinya yang paling dominan berpengaruh terhadap ASN Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang adalah variabel Disiplin kerja (X2).

BAB VI

KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara Parsial Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang sebesar 0,090 atau 9,0%
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh Positif terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang sebesar (0,563) atau 56,3%.
3. Secara parsial Variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh Positif terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang sebesar 0.284 atau 28,4 %
4. Secara Simultan menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sumberdaya Manusia (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang dan Variabel yang dominan berpengaruh pada Kinerja ASN pada dinas Perikanan Kabupaten Pinrang adalah variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0.537 atau 53,7 %.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Indikator pembentuk Variabel Kualitas SDM yaitu indikator ASN memiliki kemampuan intelektual atau pengetahuan memadai dalam pekerjaan yang memiliki skoring terendah 4,02 diharapkan agar ASN yang ada pada lingkup Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang untuk lebih tekun dan proaktif berinovasi serta menggunakan teknologi informasi dengan baik sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menggunakan IT lebih mudah dalam menyelesaikannya.
2. Variabel Disiplin sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang namun menunjang dalam pelaksanaan tugas-tugas dan fungsi masing-masing ASN. Kedisiplinan harus ditingkatkan lagi bukan hanya pada saat melakukan absensi elektronik (finger print) namun pada saat berada waktu jam kerja., Maka hal ini perlu untuk diterus ditingkatkan dan lebih inovatif lagi agar dapat lebih memaksimalkan Peningkatan kinerja ASN ini ditandai dengan pengaruhnya hanya sebesar 56,3 persen.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang, dari hasil tersebut kiranya hal-hal yang menjadi indikator pembentuk variabel tersebut sangat perlu untuk

dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar dapat lebih memaksimalkan ASN dalam pencapaian kinerja yang baik dan memuaskan.

6.3 Implikasi Penelitian

1. Keberhasilan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Pemerintah, hal ini menjadi penting karena aparatur yang handal dan berkualitas akan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak organisasi perangkat daerah lebih memperhatikan dan memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kapasitas sumber daya aparatur sipil negara baik melalui pelatihan-pelatihan ,diklat, bimbingan Teknis, peningkatan kompetensi dan kemampuan agar dapat meningkatkan Skill, Knowledge dan Attitude dari ASN itu sendiri.
2. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hal ini mengandung implikasi agar setiap Aparatur Sipil Negara terus meningkatkan Kedisiplinan kerja baik pada saat berada dilingkungan kerja maupun pada saat diluar lingkungan kerja sehingga akan terbawa dengan memberikan

kualitas kerja yang baik, dengan berdidikasi tinggi terhadap pekerjaan akan melahirkan kinerja yang tinggi.

3. Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja aparatur sipil negara, apabila seorang aparatur sipil negara termotivasi dan nyaman dalam bekerja, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja dan prestasi kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. Ruky. (2016). *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. Jakarta : PT. Intipesan Pariwara.
- Amhas, Muhammad (2018), *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Makassar 01 Selatan*. Jurnal Mirai Management Volume 3 No.1 2018. Available : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Augusty Ferdinand. 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan. Program Manajemen Bisnis*. Agora Vo. 1, No. 3 2013 (<http://studentjournal.petra.ac.id>, diakses 16 Nopember 2019).
- Ari Fadzilah. (2006), *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Volume 3, Nomor 1, Januari, Tahun 2006, Halaman 12 <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Amaliyyah , Al Fisqy Kayyasa (2017), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Swadhipa*.
- Arends, Richard I. (2011). *Learning To Teach*. New York: McGraw Hill
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi ; Editor Gunarsa, Aep*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Echdar Saban. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia

- Edi Mustopa (2018), *Analisis Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Batik*
- Elsa Rahayu (2018), Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang
- Elliya Effendi, Luis Marnisah (2019), Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Di Ditreskrimum Polda Sumsel
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21* (edisi ketujuh). Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim Malik. (2015). *Manajemen SDM Pengembangan Karier*”,
://www.kompasiana.com/unik/551c188181331151019de2e1/manajemensdm-pengembangan-karier, pada tanggal 4 Nopember 2019, pukul 19.08 WIB
- Harlie, M. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Vo. 11, No. 2, Oktober 2010 (<http://journal.stiekayutangibjm.ac.id>, diakses 19 Nopember 2019) .
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- , (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hertanto, Eko.(2011). *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur*. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta. <http://eprints.upnyk.ac.id/11388/> diakses 04 Nopember 2019
- Hentry Sukmasari. (2011). *Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*.
- Heny Sidanti. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. (*Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53*. Diakses 4 Nopember 2019.
- Hendra Mokodompis. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja Di Badan Kepegawaian Daerah*

Kabupaten bolaang Mongondow Utara1
(<https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/1108-Id-Pengaruh-Kualitas-Sumber-Daya-Manusia-Aparatur-Terhadap-Peningkatan-Kinerja-Di-B.Pdf>).

Kisworo, Bagus. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis.UNY

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung

Megita, Candra. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. Vol. 4, No. 1, 2014 (<http://journal.undiksa.ac.id>, diakses 19 Nopember 2019

Mangkuprawira, Sjafri. 2007. “*Manajemen Mutu SDM*”. Diakses pada tanggal 26 Nopember 2019 pukul 12.09 WIB. http://id.wikimedia.org/wiki/manajemen_sdm.

Merisa Fajar Aisyah dkk (2017). *Penelitian berjudul kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen mendukung kinerja karyawan PDAM Kapupaten Jember*.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung

Mustika, Asra Putri (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)*

Merisa et al., *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen* ([http,/Journal. Ekonomi Bisnis dan Akuntansi](http://Journal.EkonomiBisnisdanAkuntansi), 2017, Volume IV (1) :131-135, diakses 25 Oktober 2019).

M. Zahari, Ubaidillah, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro Pt. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Wilayah Jambi* ([http/Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis](http://JurnalIlmiahEkonomiDanBisnis), Vol.5 No.1, Mei 2014)

Nawawi, H. Hadari. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press

- Nurafendi dkk. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kantor X*.
- Nela Prima Rahmawati, Bangbang Swasto, Arik Prasetya. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8(2).
- Priyatno Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava media
- Permatasari, Ita Rifiani. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Modernisasi. Vol.2 No.3, Oktober 2006 (<http://journal.unikama.ac.id>, diakses 26 Nopember 2019)
- Rumengan, Lidya. (2015). *Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado*. Jurnal EMBA ISSN 2303-1774, Vol.3 No.1 (2015). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7618/7176>. Diakses tanggal 04 November 2019. Hal 890 – 899.
- Richard Y. Sangki, dkk (2014), *Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado*. <https://media.neliti.com/media/publications/2216-ID-lingkungan-kerja-budaya-kerja-dan-semangat-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-outso.pdf>. Diakses tanggal 04 November 2019.
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rizky Nugraha, *Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali*. (e-Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm. Diakses 4 Nopember 2019).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen P Robbins, dan Mary Coulter, *Manajemen Edisi 10 jilid I*, (Erlangga, Jakarta, 2010).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*, Penerbit Afabeta, Bandung. Cetakan Ke-1, Juli

Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung

Sularso dan Mardijianto. (2004). *Manajemen Sumber Daya Mann-sia*. Semarang: Genta Ilmu Persada.

Singodimedjo. (2009), *Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja*. Surabaya. SMMAS

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sri Widodo Soedarso. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan stratergi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media

Torang Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Makasar. Penerbit Alfabeta Bandung.

Tri Widari, (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)*. http://C:/Users/Windows%2010/Downloads/Documents/Triwidari_12808141003.Pdf

Utari, (2015). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)*.

Undang-Undang No. 46A, *Tentang Pengertian Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja* .Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.