

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Bidang Ketahanan Pangan

Bidang ketahanan pangan berkedudukan sebagai unsur pembantu kepala dinas dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya. Bidang ketahanan pangan dipimpin oleh kepala bidang yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas melalui sekretariat. Adapun visi dan misi bidang ketahanan pangan kabupaten Kudus yaitu:

VISI :

Kondisi terpenuhinya pangan bagi negara sampai dengan perseorangan, yang tercermin dari tersedianya pangan yang cukup, baik jumlah maupun mutunya, aman, beragam, bergizi, merata, terjangkau dan tidak bertentangan dengan agama, keyakinan, dan budaya masyarakat, untuk dapat hidup sehat, aktif, dan produktif secara berkelanjutan.

MISI :

Badan Ketahanan Pangan harus berperan sebagai “*lead institution*” dalam mengoordinasikan perumusan kebijakan ketahanan pangan yang meliputi aspek ketersediaan pangan, keterjangkauan pangan, dan pemanfaatan pangan. Dalam rangka memainkan peran tersebut agar dapat mencapai visi yang telah ditetapkan, maka Badan Ketahanan Pangan mengemban misi sebagai berikut:

- Memantapkan ketersediaan dan penanganan kerawanan pangan.
- Meningkatkan keterjangkauan masyarakat terhadap pangan.
- Mewujudkan penganeekaragaman konsumsi pangan masyarakat berbasis sumber daya, kelembagaan dan budaya lokal.
- Mewujudkan pangan segar yang aman dan bermutu.¹

2. Fungsi dan Tugas Pokok

Bidang ketahanan pangan kabupaten kudus mempunyai fungsi dan tugas pokok yang diantaranya;

Fungsi dari dinas Ketahanan Pangan yaitu:

¹ Bidang Ketahanan Pangan, <http://gg.gg/bidangKP-kudus/beranda> (Diakses Pada Tanggal 9 September 2022 Pukul 10.30 WIB)

- a. perumusan kebijakan daerah di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan;
- b. perumusan kebijakan daerah di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan;
- c. koordinasi penyediaan infrastruktur dan pendukung di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan;
- d. peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan;
- e. pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan;
- f. pelaksanaan administrasi dinas pangan;
- g. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tugas pokok bidang ketahanan pangan sebagai berikut;

- a. Merumuskan rencana operasional Dinas Ketahanan Pangan;
- b. Menyelia dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku;
- c. Memantau, mengevaluasi dan menilai hasil kerja bawahan dalam pelaksanaan tugas untuk pembinaan karir;
- d. Merumuskan, mengorganisasi, melaksanakan, mengendalikan dan mengevaluasi penyusunan program dan kegiatan, sesuai dengan bidang tugasnya;
- e. Merumuskan dan mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan Dinas Ketahanan Pangan;
- f. Merumuskan penyelenggaraan koordinasi kegiatan dinas/badan atau biro dengan unit kerja terkait;
- g. Merumuskan pelaksanaan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi dalam pelaksanaan tugas;

- h. Melaporkan dan mengevaluasi hasil kegiatan, sesuai tugas dan fungsinya; Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan, baik lisan maupun tertulis.²

3. Struktur organisasi

- Kabid Ketahanan Pangan:
Ari Mulyani Mustikaningtyas S.P
- Kepala Seksi Ketersediaan Pangan & Distribusi:
Sundarsih S.P, MM
- Staff Administrasi Ketersediaan Pangan & Distribusi:
 1. Sari Idaningsih
 2. Moh Sugiyanto
 3. Kusnanto
 4. Sulimah
- Kepala Seksi Konsumsi:
Abdullah Mustaqin S.P
- Staff Administrasi Konsumsi:
 1. Wuri Sedyaningtyas
 2. Oki Brahmantya
- Kepala Seksi Keamanan Pangan:
M. Hasan Abdillah ,S.P
- Staff Administrasi Keamanan Pangan:
 1. Yuliati Rahayu
 2. Noor Kholis
 3. M. Choirul Umam, S.P
- Kebersihan:
Sulastri
- Penjaga Keamanan:
Suhaji

4. Seksi Ketersediaan Pangan dan Distribusi

Kegiatan ini dimaksud untuk mengkoordinasikan upaya memantapkan ketersediaan pangan yang bersumber dari produksi dalam negeri sekaligus pengurangan jumlah penduduk rawan pangan dan mendorong pengembangan sistem distribusi dan stabilitas harga pangan dalam rangka meningkatkan keterjangkauan pangan masyarakat, danantisipasi kebutuhan pangan.

Sasaran output kegiatan adalah meningkatnya ketersediaan pangan yang beragam dan menurunnya jumlah penduduk rawan

² Bidang Ketahanan Pangan, <http://gg.gg/bidangKP-kudus/FungsidanTugasPokok>. (Diakses Pada Tanggal 9 September 2022 Pukul 11.00 WIB)

pangan setiap tahun dan meningkatnya kemampuan kelembagaan distribusi dan cadangan pangan, serta stabilitas harga pangan.

Intervensi kegiatan dilakukan melalui :

- a) Penyusunan Peta Ketahanan dan Kerentanan Pangan/FSVA;
- b) Pelaksanaan Sistem Kewaspadaan Pangan dan Gizi;
- c) Penyusunan Neraca Bahan Makanan (NBM);
- d) Pemantauan stok gabah di penggilingan dan pedagang;
- e) Pengembangan Korporasi Usahatani (PKU);
- f) Pelaksanaan Kajian.
- g) Pengembangan Usaha Pangan Masyarakat (PUPM) melalui Toko Tani Indonesia (TTI);
- h) Pemberdayaan Lumbung Pangan Masyarakat (LPM);
- i) Monitoring Harga Pangan Strategis di Produsen dan Konsumen (Panel Harga);
- j) Koordinasi, Pemantauan Pasokan dan Harga Pangan pada saat HBKN.³

5. Seksi Konsumsi dan Keragaman Pangan

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas konsumsi pangan dan memasyarakatkan pola konsumsi pangan beragam, bergizi seimbang dan aman (B2SA) dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lokal. Sasaran output kegiatan ini adalah untuk meningkatnya pemantapan penganekeagaman konsumsi pangan.

Intervensi kegiatan dilakukan melalui;

- a) Pemberdayaan Pekarangan Pangan melalui Pekarangan Pangan Lestari (P2L);
- b) Pemberdayaan Pekarangan Kelompok melalui Optimalisasi Pemanfaatan Pekarangan (OPP)
- c) Percepatan Penganekeagaman Konsumsi Pangan Lokal;
- d) Pengembangan Industri Pangan Lokal (PIPL);
- e) Pelaksanaan Kajian.
- f) Pengendalian dan pengawasan pelaksanaan tugas dan fungsi dibidang penganekeagaman konsumsi dan keamanan pangan;

³ Bidang Ketahanan Pangan, <http://gg.gg/bidangKP-kudus/seksiketersediaanpangandandistribusi> (Diakses Pada Tanggal 9 September 2022 Pukul 11.20 WIB)

- g) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi dibidang penganeekaragaman konsumsi dan keamanan pangan.
- h) Penyiapan pemantapan program dibidang konsumsi pangan, penganeekaragaman pangan, dan keamanan pangan.
- i) Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.⁴

6. Seksi Keamanan Pangan

Sasaran output kegiatan ini adalah untuk meningkatnya pemantapan penganeekaragaman konsumsi pangan dan keamanan pangan segar. Penetapan Pusat Penganeekaragaman Konsumsi dan Keamanan Pangan sebagai institusi yang berwenang dalam pengawasan keamanan pangan ditetapkan dalam Peraturan Presiden Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2015 tentang Kementerian Pertanian dan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 43 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian.

Indikator kinerja hasil pengawasan keamanan pangan segar dituangkan dalam rekomendasi pengawasan keamanan dan mutu pangan segar yang terdiri dari 1 (satu) rekomendasi di pusat, 34 rekomendasi di provinsi dan 51 rekomendasi di kota/kabupaten yang terdiri dari kegiatan-kegiatan yang telah direalisasikan. Pelaksanaan kegiatan pengawasan keamanan dan mutu pangan di pusat dan daerah secara garis besar diarahkan pada kegiatan:

- a. Koordinasi dan kelembagaan penanganan keamanan pangan segar.
- b. Pemantauan dan pengawasan keamanan pangan segar. Pada pelaksanaannya, secara garis besar arah kegiatan tersebut dilaksanakan untuk meminimalkan beberapa permasalahan, seperti:
 - 1) Kurangnya komitmen daerah terhadap penanganan keamanan pangan;
 - 2) Rendahnya pemahaman produsen, konsumen termasuk aparat mengenai penanganan keamanan pangan segar;
 - 3) Adanya pelaku usaha buah dan sayur yang belum menerapkan good practices pada kegiatannya;
 - 4) Kendala administrasi dalam pencairan anggaran;

⁴ Bidang Ketahanan Pangan, <http://gg.gg/bidangKP-kudus/seksikonsumsidankeragamanpangan> (Diakses Pada Tanggal 9 September 2022 Pukul 11.35 WIB)

- 5) Terbatasnya SDM, sarana prasarana dan laboratorium yang telah diakreditasi;
- 6) Masih kurangnya kerja sama/koordinasi antara instansi terkait dalam mempromosikan keamanan pangan.⁵

B. Deskripsi Responden

Deskripsi responden memberikan gambaran mengenai karakteristik para responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang ketahanan pangan kabupaten Kudus. Berikut ini adalah deskripsi mengenai jumlah data responden dan identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dari para responden.

1. Deskripsi Responden

Berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 3.1
Data Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	JENIS KELAMIN		
	1. Laki-Laki	8	53.40%
	2. Perempuan	7	46.60%
	Total	15	100%
2	USIA		
	1. < 30 Tahun	2	13.30%
	2. 31-50 Tahun	9	60%
	3. >51 Tahun	4	26.70%
	Total	15	100%
3	PENDIDIKAN TERAKHIR		
	1. Sma/Smk	7	46.70%
	2. Diploma (D1/D2/D3)	1	6.60%
	3. Sarjana (S1/S2/S3)	7	46.70%
	Total	15	100%
4	LAMA BEKERJA		
	1. 1-3 Tahun	0	0%
	2. 4-6 Tahun	4	26.70%
	3. >6 Tahun	11	73.30%
	Total	15	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

⁵ Bidang Ketahanan Pangan, <http://gg.gg/bidangKP-kudus/seksikeamananpangan> (Diakses Pada Tanggal 9 September 2022 Pukul 11.45 WIB)

Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 8 orang atau sebesar 53.40% lebih banyak dari perempuan yang hanya sebanyak 7 orang atau sebesar 46.60%. kemudian untuk umur dari responen yang < 30 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 13.30% untuk umur 31-50 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 60% dan untuk umur > 51 tahun sebanyak 4 orang atau 26.70%. untuk pendidika terakhir responden yang lulus SMA/SMK sebanyak 7 orang atau sebesar 46.70%. kemudian untuk D1/D2/D3 sebanyak 1 orang atau sebesar 6.60%. dan untuk S1/S2/S3 sebanyak 7 orang atau sebesar 4670%. Untuk lamanya bekerja 1-3 tahun sebanyak 0 orang. Kemudian untuk 4-6 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 26.70% dan untuk > 6 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 73.30%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 3.2
Jawaban responden

Variabel	Item	Total Ss	%	Total S	%	Total Ks	%	Total Ts	%	Total Sts	%
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	13	86,7%	2	13,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X1.2	13	86,7%	2	13,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X1.3	9	60%	6	40%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X1.4	9	60%	6	40%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X1.5	10	66,7%	5	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X1.6	9	60%	6	40%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X1.7	9	60%	6	40%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X1.8	10	66,7%	5	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X1.9	8	53,3%	7	46,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X1.10	12	80%	3	20%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X1.11	12	80%	3	20%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Etika Kerja (X2)	X2.12	10	66,7%	5	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X2.13	11	73,3%	4	23,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X2.14	12	80%	3	20%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X2.15	6	40%	9	60%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X2.16	11	73,3%	4	23,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X2.17	9	60%	6	40%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Disilin Kerja (X3)	X2.18	7	46,7%	8	53,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X3.19	11	73,3%	4	23,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X3.20	12	80%	3	20%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X3.21	10	66,7%	5	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X3.22	10	66,7%	5	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X3.23	12	80%	3	20%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X3.24	7	46,7%	8	53,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Kinerja Karyawan (Y)	X3.25	10	66,7%	5	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	X3.26	10	66,7%	5	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Y.27	12	80%	3	20%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Y.28	10	66,7%	5	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Y.29	10	66,7%	5	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Y.30	11	73,3%	4	23,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Y.31	13	86,7%	2	13,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Y.32	11	73,3%	4	23,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Y.33	7	46,7%	8	53,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Y.34	10	66,7%	5	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Y.35	13	86,7%	2	13,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	

Sumber: Data Primer

1) Lingkungan Kerja

Berdasarkan data diatas bisa diketahui bahwasanya item (x1.1) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 13, setuju 2, dan kurang setuju 0, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan penerangan bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Item (x1.2) yang memberikan jawaban sangat setuju 13, setuju 2, kurang setuju 0, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan suhu udara ditempat kerja yang nyaman. Item (x1.3) yang memberikan jawaban sangat setuju 9, setuju 6, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan ventilasi udara ditempat bekerja dengan baik. Item (x1.4) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 9, setuju 6, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan desain ruangan memudahkan berkomunikasi. Item (x1.5) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 10, setuju 5, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan rasa nyaman dengan bangunan ditempat kerja. Item (x1.6) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 9, setuju 6, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan kebersihan lingkungan kerja dikelola dengan baik. Item (x1.7) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 9, setuju 6, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan tempat kerja yang bersih. Item (x1.8) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 10, setuju 5, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan petugas keamanan kerja yang siap sedia menjaga keamanan. Item (x1.9) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 8, setuju 7, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan keamanan tempat kerja yang bekerja dengan nyaman. Item (x1.10) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 12, setuju 3, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan atasan member arahan secara spesifik. Item (x1.11)

responden yang memberikan jawaban sangat setuju 12, setuju 3, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan atasan memberikan kesempatan menyelesaikan secara mandiri.

2) Etika Kerja (X2)

Berdasarkan dari item (x2.12) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 10, setuju 5, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan bekerja dengan penuh ketulusan. Item (x2.13) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 11, setuju 4, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan bersyukur bisa memenuhi kebutuhan keluarga. Item (x2.14) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 12, setuju 3, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan bekerja penuh semangat. Item (x2.15) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 6, setuju 9, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan bekerja keras secara optimal dan maksimal. Item (x2.16) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 11, setuju 4, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan bekerja penuh kreativitas. Item (x2.17) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 9, setuju 6, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan tekun dalam bekerja. Item (x2.18) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 7, setuju 8, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan pengabdian diri terhadap perusahaan.

3) Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan item (x3.19) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 11, setuju 4, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan berpakaian rapi membuat percaya diri dalam bekerja. Item (x3.20) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 12, setuju 3, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa

responden mayoritas menjawab setuju dengan bersikap sopan dan berkomunikasi. Item (x3.21) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 10, setuju 5, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan mengetahui aturan yang ada di perusahaan. Item (x3.22) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 10, setuju 5, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan memahami tata tertib yang berlaku di perusahaan. Item (x3.23) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 12, setuju 3, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan menggunakan seragam sesuai ketentuan. Item (x3.24) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 7, setuju 8, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Item (x3.25) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 10, setuju 5, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan melakukan tugas tanpa mengundur waktu. Item (x3.26) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 10, setuju 5, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan berusaha mencapai target yang ditetapkan.

4) Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan item (y.27) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 12, setuju 3, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan sesuai waktu pelapotan. Item (y.28) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 10, setuju 5, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan mengerjakan tugas dengan akurat. Item (y.29) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 10, setuju 5, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan berusaha teliti dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Item (y.30) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 11, setuju 4, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak

setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan bekerjasama dengan baik antar rekan kerja. Item (y.31) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 13, setuju 2, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan dapat menciptakan hubungan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan. Item (y.32) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 11, setuju 4, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan bekerjasama dengan semua rekan kerja. Item (y.33) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 7, setuju 8, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan bekerja sesuai dengan standart operasional perusahaan. Item (y.34) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 10, setuju 5, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan mengurangi tingkat kesalahan kerja. Item (y.35) responden yang memberikan jawaban sangat setuju 13, setuju 2, kurang setuju 0, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju dengan memberikan hasil yang sesuai dengan kualitas kerja.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut. Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan *pearson Correlation*. Pengujian validitas ini memakai program SPSS guna memastikan apakah kuesioner tersebut valid atautkah tidak.

Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan penyebaran koesioner kepada seluruh karyawan yang ada dibidang ketahanan pangan sebanyak 15 responden sehingga diketahui r_{tabel} ini berdasarkan $df=n-2$ dengan tingkat signifikansinya $5\% = 0,05$ sehingga diketahui r_{tabel} sehingga 0,5140 berdasarkan nilai r_{tabel} yang sudah diketahui bisa dipergunakan menjadi kriteria untuk setiap pertanyaan yang ada di kuesioner.

Tabel 3.3
Hasil uji validitas

Lingkungan Kerja (X1)			
Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,575	0,5140	Valid
X1.2	0,575	0,5140	Valid
X1.3	0,633	0,5140	Valid
X1.4	0,547	0,5140	Valid
X1.5	0,676	0,5140	Valid
X1.6	0,764	0,5140	Valid
X1.7	0,677	0,5140	Valid
X1.8	0,676	0,5140	Valid
X1.9	0,605	0,5140	Valid
X1.10	0,733	0,5140	Valid
X1.11	0,574	0,5140	Valid
Etika Kerja (X2)			
Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X2.12	0,647	0,5140	Valid
X2.13	0,662	0,5140	Valid
X2.14	0,626	0,5140	Valid
X2.15	0,847	0,5140	Valid
X2.16	0,662	0,5140	Valid
X2.17	0,523	0,5140	Valid
X2.18	0,746	0,5140	Valid
Disiplin Kerja (X3)			
Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X3. 19	0,573	0,5140	Valid
X3. 20	0,671	0,5140	Valid
X3. 21	0,626	0,5140	Valid
X3. 22	0,747	0,5140	Valid
X3. 23	0,671	0,5140	Valid
X3. 24	0,557	0,5140	Valid
X3. 25	0,626	0,5140	Valid
X3. 26	0,687	0,5140	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.27	0,727	0,5140	Valid
Y.28	0,598	0,5140	Valid
Y.29	0,598	0,5140	Valid
Y.30	0,738	0,5140	Valid
Y.31	0,519	0,5140	Valid

Y.32	0,738	0,5140	Valid
Y.33	0,524	0,5140	Valid
Y.34	0,598	0,5140	Valid
Y.35	0,908	0,5140	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, maka diperoleh nilai *pearson Correlation* (r_{hitung}) dari pernyataan variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Etika Kerja), X3 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai) bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil dari pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian dan alat ukur suatu kuesioner yang termasuk indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pedoman alat ukur dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ untuk menguji reliabilitas penulis memakai analisis statistik SPSS.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,854	Reliabel
2	Etika Kerja (X2)	0,800	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,796	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,829	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, bisa diketahui bahwa setiap variabel mempunyai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ yang berarti bahwasaya seluruh variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan Reliabel.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan variabel residual memiliki distribusi normal. Metode pengujian normalitas yaitu *kolmogorov smirnov test* (KS test) dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan distribusi data yang digunakan dalam model analisis regresi berdistribusi normal. Tabel berikut merupakan hasil uji normalitas yang menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88720497
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.158
	Negative	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		.612
Asymp. Sig. (2-tailed)		.848

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

Dari data diatas diketahui nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,848 yang dapat disimpulkan bahwa karna lebih besar dari 0,05 ($0,848 > 0,05$) sehingga data yang telah diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini.

Tabel 3.6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.743	4.329		.634	.539		
LINGKUNGAN KERJA (X1)	.485	.209	.604	2.317	.041	.155	6.461
ETIKA KERJA (X2)	.003	.233	.002	.011	.991	.257	3.884
DISIPLIN KERJA (X3)	.386	.263	.358	1.468	.170	.177	5.642

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

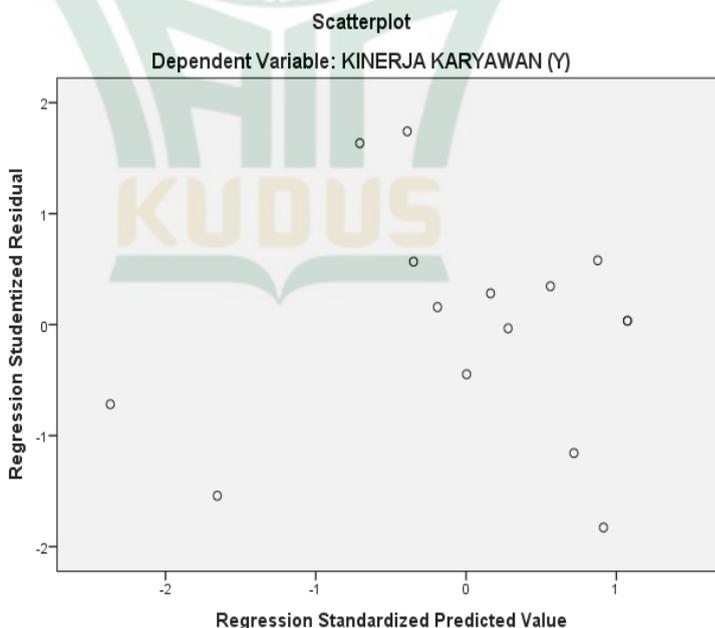
Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tolerance untuk lingkungan kerjan sebesar 0,155 etika kerja sebesar 0,257 dan disiplin kerja sebesar 0,177 lebih besar dari 0,10. Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas. Sedangkan nilai VIF untuk lingkungan kerja sebesar 6,461 etika kerja sebesar 3,884 dan disiplin kerja sebesar 5,642. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan dapat digunakan dalam sebuah penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila varians dari residual satu ke pengamatan lainnya tetap sehingga dinamakan homoskedastisitas dan apabila berbeda dinamakan heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut.

Gambar 3.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas tidak menunjukkan suatu pola selain itu titik-titik diatas tampak menyebar secara acak dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan di bidang ketahanan pangan kabupaten Kudus.

4. Uji regresi linier berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antar dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja, etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS maka dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.743	4.329		.634	.539
LINGKUNGAN KERJA (X1)	.485	.209	.604	2.317	.041
ETIKA KERJA (X2)	.003	.233	.002	.011	.991
DISIPLIN KERJA (X3)	.386	.263	.358	1.468	.170

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

Berdasarkan sumber data diatas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2,743 + 0,485X_1 + 0,003X_2 + 0,386X_3$$

Dari pemaparan persamaan diatas sehingga memperoleh analisis sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 2,743 mempunyai arti apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel independen dari lingkungan kerja (X1), etika kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) nilainya adalah 0. Rata-rata

nilai variabel dependen (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 2,743, sebab terdapat pengaruh yang berasal dari variabel independen

- b) Variabel X1 sebesar 0,485 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,485.
- c) Variabel X2 sebesar 0,003 menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika variabel etika kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,003.
- d) Variabel X3 sebesar 0,386 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,386.

5. Uji hipotesis

a. Uji F

Pengujian uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Berikut ini menggambarkan bahwa hasil uji statistik F.

Tabel 3.8
Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	84.313	3	28.104	28.054	.000 ^b
Residual	11.020	11	1.002		
Total	95.333	14			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), ETIKA KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

Berdasarkan data hasil uji f diatas dengan menggunakan rumus: $F(k;n-k)$, $F(3;15-3)$, $F_{tabel} (3;12)= 3,46$ yang dapat disimpulkan bahwa Tabel diatas analisis varian (anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek-aspek variabel independen lingkungan kerja, etika kerja, disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dari perhitungan diatas terdapat F_{hitung} sebesar 28,054 dengan nilai $F_{tabel} 3,46$ sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $28,054 > 3,46$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, etika kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji T

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menggerakkan variabel dependen. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan SPSS maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.743	4.329		.634	.539
LINGKUNGAN KERJA (X1)	.485	.209	.604	2.317	.041
ETIKA KERJA (X2)	.003	.233	.002	.011	.991
DISIPLIN KERJA (X3)	.386	.263	.358	1.468	.170

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

Berdasarkan data hasil uji t diatas dengan menggunakan rumus: $T(a/2;n-k-1)$ $(0,05/2;15-3-1)$ $(0,025;11)=2,20099$ yang dapat disimpulkan bahwa:

1. Menguji signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) Terlihat bahwa T_{hitung} koefisien lingkungan kerja adalah 2,317 sedangkan T_{tabel} adalah 2,20099 dengan

nilai variabel lingkungan kerja $0,041 < 0,05$ artinya memiliki angka signifikan, sedangkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,317 > 2,20099$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien lingkungan kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menguji signifikansinvariabel etika kerja (X2)

Terlihat bahwa T_{hitung} koefisien etika kerja adalah 0,011 sedangkan T_{tabel} adalah 2,20099 dengan nilai variabel etika kerja $0,991 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,011 < 2,20099$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien etika kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Menguji signifikansin variabel disiplin kerja (X3)

Terlihat bahwa T_{hitung} koefisien disiplin kerja adalah 1,468 sedangkan T_{tabel} adalah 2,20099 dengan nilai variabel disiplin kerja $0,170 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,468 < 2,20099$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dipakai guna melihat ada atau tidaknya hubungan dan juga pengaruh antara 0 sampai dengan 1. Apa bila koefisien determinan (R^2) mendekati angka satu maka bisa dikatakan pengaruhnvariabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Tabel berikut ini menggambarkan hasil uji koefisien determinan R^2 .

Tabel 3.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.853	1.001

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), ETIKA KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2020

Berdasarkan tabel diatas bisa diambil kesimpulan bahwasanya tampak hubungan antara dua variabel yakni variabel dependen serta variabel independen. Sebab nilai *adjusted R square* sebesar 0,853 atau 85,3% dimana nilai ini mendekati angka satu sehingga bisa dibilang sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini berarti model yang dipergunakan semakin kuat. Selain itu, sisanya ($100\% - 85,3\% = 14,7\%$) dipengaruhi oleh variabel yang lain yang mana tidak termasuk di dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang sudah dilaksanakan yang bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja, etika kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pertanian dan pangan dibidang ketahanan pangan kudus. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak kenaikan tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari perhitungan Uji t dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan sebesar $t_{hitung} 2,317 > t_{tabel}$ sebesar 2,20099 dengan tingkat signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien lingkungan kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung teori dari yang dikemukakan oleh Yulia Ningsih, Anggo Rudi, Yudi Rafani. yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.⁶

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun

⁶ Yulia Ningsih, Anggo Rudi, Yudi Rafani, *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pt Indosat Tbk Pangkalpinang* (Volume 17, Nomor 2, November 2017 ISSN 2354-5682) 45

tidak langsung terhadap kinerja organisasi.⁷ Dari definisi tersebut sangat jelas bahwa lingkungan kerja berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap optimalnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dikantor bidang ketahanan pangan sudah cukup mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif dan strategis. Fasilitas kantor juga sudah memadai dan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan seperti ruang kerja yang nyaman, adanya mushola, perlengkapan sholat, hubungan antar sesama karyawan maupun dengan atasan yang terjalin sangat harmonis dan berasa kekeluargaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja yang dimiliki maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

2. Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel uji t tersebut dapat dipahami bahwa pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,011 sementara t_{tabel} 2,20099 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,011 < 2,20099$) dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,991 > 0,05$, maka dapat disimpulkan terhadap penjelasan tersebut bahwa secara parsial etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Permata Aryana, Hery Winoto Tj dimana etika kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun etika kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi semua karyawan tetap menanamkan etika kerja, karena etika dibentuk oleh kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakini. Bagi kantor bidang ketahanan pangan etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, oleh karena itu dengan memiliki etika kerja yang baik maka akan tercipta budaya kerja yang baik dan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa melihat perbedaan dan menjunjung tinggi rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.

3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis yang diperoleh variabel disiplin kerja dari uji t tersebut dapat dipahami bahwa pengaruh disiplin kerja

⁷ Terry, George R, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 23

terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,468 sementara t_{tabel} sebesar 2,20099 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,170 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terhadap penjelasan tersebut bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hiskia jonest runtunuwu, joyce lapian, lucky dotulung yang berjudul “Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado”. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari rasa kepatuhan terhadap aturan kerja dan sebagai tanggungjawab diri terhadap perusahaan⁸.

Meskipun disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi seluruh karyawan kantor bidang ketahanan pangan kudus selalu meningkatkan sikap kedisiplinan mereka untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku. Dengan demikian, seluruh karyawan kantor bidang ketahanan pangan kudus yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi dalam pekerjaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

⁸ Enah Susetyo Indriyati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam*, (Upajiwa Dewantara Vol. 1 No. 2 Desember 2017) 143