



# JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, *PERSON JOB-FIT* DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PNS Dinas Pertanian Kebumen)

AGUS INDRA GUNAWAN

Universita Putra Bangsa

[Indrajiweng@gmail.com](mailto:Indrajiweng@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Received: 2 Juli 2021  
Accepted: 20 Juli 2021  
Published: 24 September 2021

*Keywords: Disiplin kerja, Person job-fit, Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Kinerja Karyawan*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja, *Person job-fit* dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja karyawan Dinas Pertanian Kebumen. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh dan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan analisis linear berganda. Berdasarkan analisis linear berganda dari uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, *Person job-fit* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan Disiplin kerja, *Person job-fit* dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kebumen.

### Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama yang berharga bagi organisasi. Dalam organisasi, SDM mempunyai peranan yang dominan sehingga perlu untuk menjaga, mempertahankan dan mengembangkan pegawai demi tercapainya kinerja yang optimal. Kinerja adalah pekerjaan seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang dimaksud, tidak melanggar hukum, etis dan moral (Prawirosentono, 1999).

Dinas Pertanian Kebumen disini memiliki visi "mewujudkan Kabupaten Kebumen semakin sejahtera, mandiri, berahlak bersama rakyat dan dengan misi yaitu "mewujudkan daya saing

ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasis agrobisnis dan ekonomi kerakyatan. Memperhatikan hal tersebut, maka kinerja menjadi salah satu variabel yang perlu dikaji. Dalam hal ini kinerja sendiri adalah hasil dari kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing. Masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika (Moehariono, 2010). Berdasarkan wawancara dan data pada laporan kinerja Dinas Pertanian tahun 2020, yang menyatakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya yang terbukti dari terselesaikannya berbagai tugas dan kegiatan yang menjadi program kerja pegawai dengan sukses sesuai visi dan misi yang diharapkan.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, maka disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Siagian (2013:305) mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003:212).

Berdasarkan wawancara dengan kepala koordinator dan bagian jabatan fungsional Dinas Pertanian Kebumen, pada saat ini disiplin karyawan cukup baik mulai dari absen kehadiran sampai jam pulang kerja semua sudah teratur hal ini dikarekan Dinas Pertanian Kebumen telah menggunakan *face print* dalam melakukan aktifitas absensinya. Meskipun dalam keadaan pandemic seperti saat ini yang mengharuskan para karyawan harus mengerjakan pekerjaan secara WFH (*work from home*), namun harus tetap melakukan absensi dan tetap berangkat ke kantor dengan tentunya mematuhi protokol kesehatan yang telah diwajibkan serta harus menjaga jarak dan untuk melakukan tugasnya para karyawan menggunakan sistem online atau daring sehingga tugas dapat terselesaikan dengan semestinya. Dinas Pertanian Kebumen telah menerapkan kebiasaan *briving* dengan semua pegawai setiap paginya. Hal ini tentu dapat digunakan untuk memantau kedisiplinan pegawai apakah pegawai tersebut sudah menjalankan disiplin sesuai peraturan yang telah ditetapkan organisasi atau belum.

Selain kedisiplinan, hal yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah *person job-fit*, terbukti dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanlia Prima Jaya, Sulaiman, Devi Rusvitawati (2019) yang menyebutkan bahwa variabel *person job-fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Person job fit* dapat diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan (Edward, 1991). Berdasarkan psikologi interaksional, premis yang mendasari *person-job fit* adalah bahwa karakteristik pribadi dan pekerjaan kerja bersama untuk menentukan hasil individual (farzanah *et al.*, 2014).

Kristof-Brown (2005) menjelaskan *person-job fit* diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan ditempat kerja. Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan keterampilan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut.

Dalam hal kesesuaian pekerjaan dan cocok tidaknya hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah organisasi instansi, pada Dinas Pertanian Kebumen menurut salah satu pegawai bagian fungsional yang telah bekerja selama kurang lebih 20 tahun di instansi ini beliau berpendapat bahwasanya untuk masalah *person job-fit* atau kecocokan dengan pekerjaan itu sendiri menurutnya relatif hal ini dikarenakan beliau telah 20 tahun menjabat dan telah terbiasa dengan tugas dan pekerjaannya, selain itu beliau telah diangkat menjadi PNS meskipun pada awalnya agak kesulitan dikarenakan beliau lulusan SLTA, hal ini tentu berbeda dengan karyawan yang baru masuk beberapa tahun dikarenakan memang mereka lulusan perguruan tinggi dengan jurusan yang tepat dengan pekerjaan dan tugas mereka saat ini. Pada kondisi pandemic seperti saat ini para pegawai saling membantu dalam melaksanakan tugas seperti halnya pegawai yang bertugas dilapangan dikarenakan masa pandemic seperti ini diharuskan melakukan tugasnya dengan daring, meskipun seperti itu pegawai yang bertugas dilapangan diharuskan tetap berangkat ke kantor sehingga pegawai tersebut dapat membantu dan mengerjakan tugas pegawai lain yang bertugas di kantor, hal ini meskipun tidak sesuai dengan tugasnya namun dapat mempercepat selesainya tugas yang diberikan oleh organisasi.

Selain Disiplin kerja dan *Person job-fit*, Lingkungan kerja juga turut mempengaruhi Kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan penelitian yang dilakukan oleh Virgianto dan Bambang Suwasto Sunuharyo (2018) yang menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja Non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001:31).

Menurut (Nitisemito, 2008:183) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki suatu jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kerja kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan karyawan yang dimana lingkungan ini tidak dapat dilihat oleh panca indra namun dapat dirasakan oleh karyawan.

Lingkungan kerja non fisik pada Dinas Pertanian Kebumen dalam hal ini turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh kepala koordinator Dinas Pertanian Kebumen Bapak.Rasid beliau berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik memang turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas baik itu didalam kantor maupun dilapangan. Namun dalam hal ini pada Dinas Pertanian Kebumen sudah dapat teratasi, terbukti dengan terlaksananya setiap tugas dengan baik yang mengharuskan setiap karyawan untuk berkelompok dalam menjalankan tugas secara bersama-sama.

### **Kajian Teori dan Telaah Literatur**

Kinerja adalah pekerjaan seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang dimaksud, tidak melanggar hukum, etis dan moral (Prawirosentono, 1999). Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011: 75) antara lain: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab.

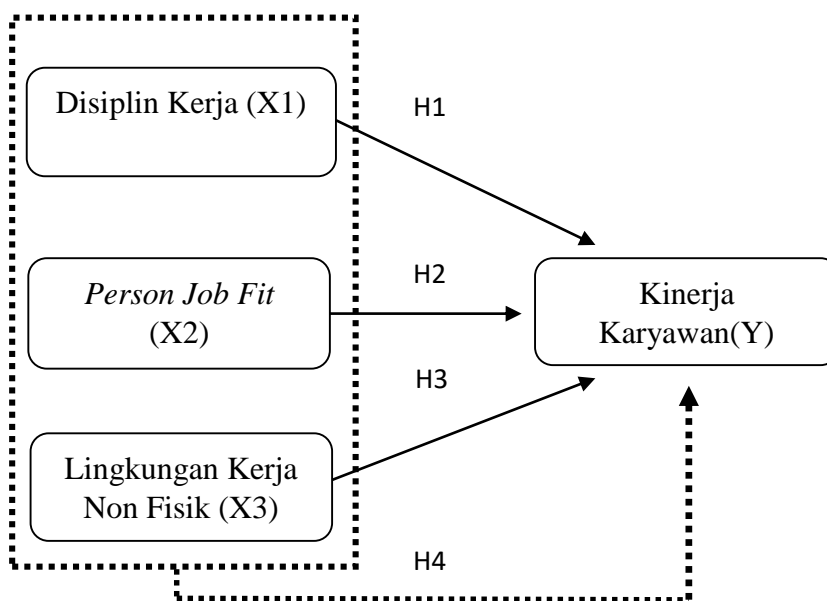
Siagian (2013:305) mendefinisikan Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai

tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh (Veithzal Rivai, 2004) antara lain : Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi dan Bekerja etis.

Kristof-Brown (2005) menjelaskan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan ditempat kerja. Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan keterampilan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. *Person job-fit* dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh (Daniel dan Eizabeth (dalam Hanum, 2014)), antara lain : Nilai, Tujuan, Kebutuhan psikologis, Minat, Gaji dan *KSAO (Knowledge, skill, attitude, Others)*.

Lingkungan kerja Non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001:31). Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh A.S Munandar (2010: 288), antara lain : Hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan, Iklim kerja yang dinamis, Budaya perusahaan, Kebijakan perusahaan, Peraturan-peraturan.

### Model Empiris



### Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dari rumusan masalah, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
- H2 : Diduga *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
- H3 : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
- H4 : Diduga disiplin kerja, *person job-fit* dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan diduga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

## Metode Penelitian

### Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:20) pengertian obyek penelitian yaitu: suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek pada penelitian ini adalah pengaruh Disiplin kerja, *Person job-fit* dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Subyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:20) subyek penelitian merupakan suatu yang penting dalam penelitian, subyek penelitian harus di siapkan sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subyek penelitian bisa berupa benda, hal atau orang. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kebumen.

### Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS for windows versi 25.00, menggunakan pearson correlation. Menentukan r tabel (Ghozali, 2009:49) dengan rumus  $df = n - 2$  Keterangan:  $df = 40 - 2, df = 38$  Maka didapatkan rtabel sebesar 0,312 Dengan level of signficance 95% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009:49) : Apabila r hitung  $>$  r tabel ( $\alpha = 0,05$ ) berarti item tersebut valid. Apabila r hitung  $<$  r tabel ( $\alpha = 0,05$ ) berarti item tersebut tidak valid.

### Uji Reliabiitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika r alpha  $>$  0,6, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika r alpha  $<$  0,6, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV- 1  
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,958	0,6	Reliabel
Displin Kerja	0,926	0,6	Reliabel
<i>Person job-fit</i>	0,913	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik	0,937	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2005): Besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka Tolerance mendekati, Besaran korelasi antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5).

Variabel	Hasil Uji Multikolinieritas	
	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
Disiplin kerja	443	2,255
<i>Person job-fit</i>	714	1,400
Lingkungan kerja non fisik	427	2,344

tabel 1. Hasil uji multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2021

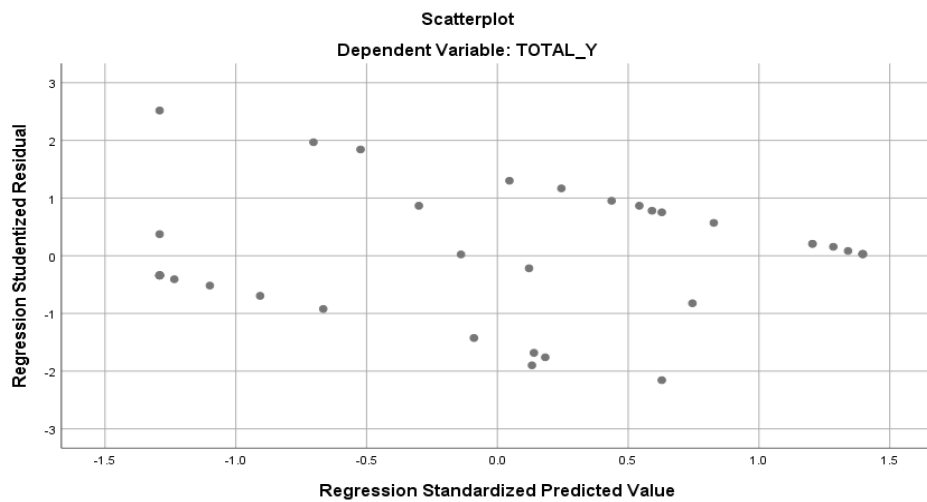
Berdasarkan tabel *coefficients* diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

### Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



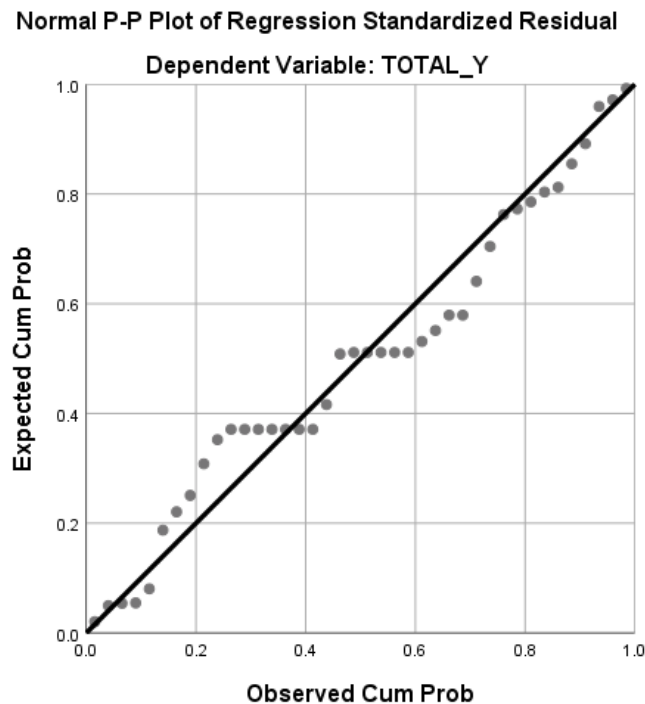
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyempit, kemudian melebar) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen /keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

### Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Regresi Linier Berganda Hasil Perhitungan Program SPSS

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.032	2.226		.913	.367
	TOTAL_X 1	.369	.157	.430	2.348	.025
	TOTAL_X 2	.249	.109	.329	2.282	.029
	TOTAL_x 3	.024	.135	.034	.180	.858

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data pprimer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 2,032 + ,369X_1 + ,249X_2 + ,024X_3 + e$$

### Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Penentuan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n - kn$  ( $40 - 4 = 36$ ) diperoleh angka pada  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,028 Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 2 Hasil Uji t

Variabel	Signifikan	t hitung	t tabel	A	Kesimpulan
Disiplin kerja	0,025	2,348	2,028	0,05	Signifikan
<i>Peron job-fit</i>	0,029	2,282	2,028	0,05	Signifikan
Lingkungan kerja non fisik	0,858	0,180	2,028	0,05	Tidak Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2021



**Variabel disiplin kerja**

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,348 < t_{tabel}$  2,028 dengan tingkat signifikansi  $0,025 > 0,05$  ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kebumen.

**Variabel *person job-fit***

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,282 > t_{tabel}$  2,028 dengan tingkat signifikansi  $0,029 < 0,05$  ini berarti variabel *person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kebumen.

**Variabel Lingkungan kerja non fisik**

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $0,180 < t_{tabel}$  2,028 dengan tingkat signifikansi  $0,858 > 0,05$  ini berarti variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kebumen.

**Uji Simultan (Uji f)**

Penentuan  $f_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$  ( $40 - 3-1 = 36$ ) diperoleh angka pada  $f_{tabel}$  yaitu sebesar 2,87 Untuk mengetahui hasil analisis uji  $f$  dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.454	3	21.818	10.383	.000 <sup>b</sup>
	Residual	75.646	36	2.101		
	Total	141.100	39			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_x3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $10,383 > F_{tabel}$  sebesar 2,87 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa variabel Disiplin kerja, Person job fit, dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kebumen.

**Koefisien Determinasi (R square)**

Hasil analisis koefisien determinasi (R square) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Koefisien Determinasi (R square)  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.419	1.44958	2.036

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_x3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,419 artinya 41,9% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Disiplin kerja, Person job fit, dan Lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya ( $100\% - 41,9\% = 58,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Disiplin kerja, *person job-fit*, dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dari hasil data analisis diatas dapat diambil implikasi terkait dengan variable-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kebumen.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,348 < t_{tabel} 2,028$  dengan tingkat signifikansi  $0,025 > 0,05$ , maka  $H_1$  diterima artinya Disiplin kerja berpengaruh positif dan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim yang menyebutkan bahwa faktor Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Kasus Bagian Operasional PT.I.ndah Logistic Cargo Cabang Pekanbaru).

Pengaruh *person job-fit* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,282 > t_{tabel} 2,028$  dengan tingkat signifikansi  $0,029 < 0,05$  analisis di atas diketahui bahwa variabel *person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka  $H_2$  diterima. Artinya semakin tepatnya tugas dengan keahlian dan minat karyawan terhadap suatu pekerjaan maka akan semakin baik terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kebumen. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fanlia Prima Jaya, Sulaiman, Devi Rusvitawati (2019) yang menyebutkan bahwa variabel *person job-fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis di atas diketahui bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $0,180 < t_{tabel} 2,028$  dengan tingkat signifikansi  $0,858 > 0,05$  ini berarti variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kebumen. Maka  $H_3$  ditolak, karena lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya baik atau buruknya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yacinda Chresstela Prasyda Noriangono, Djahur Hamid dan Ika Ruhana (Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya) pada tahun 2014, yang menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat komunikasi yang belum terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama pegawai yang disebabkan oleh banyaknya responden yang kebanyakan bertugas dilapangan, sehingga membuat para pegawai yang bertugas dilapangan dengan pegawai yang bertugas dikantor kurang mengenal dan bertegur sapa yang menyebabkan komunikasi kurang terjalin dengan baik

Pengaruh Disiplin kerja, Person job-fit dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis diatas diketahui bahwa hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  adalah

10,383 >  $F$  tabel 2,87, dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa variabel Disiplin kerja, *Person job-fit* dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kebumen. Hal ini menunjukkan jika Disiplin kerja, *Person job-fit* dan Lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## Penutup dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja, person job fit, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kebumen, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja yang baik yang dilakukan anggota organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

*Person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa karyawan yang memiliki kesesuaian dengan tugas dan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya baik buruknya Lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin kerja, *person job-fit* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pegawai Dinas Pertanian Kebumen.

### Referensi

- al, K. e. (2005). *Dimensi Person job-fit*.
- Amran. (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor*. Jurnal Ichsan Gorontalo, vol.60.
- Daniel, E. (. (2014). *Indikator-indikator Person job-fit*.
- Dewiana Novitasari, M. A. (2020). *Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Analisis Kesiapan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 15 Nomor 2.
- Edward. (1991). *Person job-fit sebagai cocoknya kemampuan individu*.
- Eko Prastyo, L. B. (2016). *PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP*. Journal of Management Vol.02 No.02.
- Fanlia Prima Jaya, S. D. (2019). *Pengaruh Job Fit (PJ-Fit) dan Kinerja Karyawan pada PT.Citra Putra Kebun Asri (CPKA)*. Sripsi.
- farzanah et al. (2014). *Person Job-Fit sebagai penentu kinerja individu*.
- Ferry Setiawan, A. A. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA*.

Ginanjar, R. A. (2013). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA*. SKRIPSI.

Handoko, T. H. (1984). *Manajemen, edisi kedua*, Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan. (2003: 212). *Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan* .

Indriantoro, N. d. (2002: 6). *Metodelogi penelitian bisnis* . BPFE.

Kristof-brown. (2005). *Person job-fit sebagai kesesuaian antara individu*.

Kuncoro. (2009: 45). *Kerangka teoritis merupakan suatu model hubungan*.

Mangkunegoro. (2011: 75). *indikator kinerja karyawan* .

Merdiana. (2005: 78). *Lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari*.

Moehersono. (2010). *kinerja adalah hasil dari kinerja yang dapat dicapai*.

Moheriono. (2010). *kinerja karyawan* .

Mufidatun. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, GAYA* . Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1.

Munandar, A. (2010: 288). *Indikator lingkungan kerja non fisik*.

Noeria Susitiningrum, H. D. (2015). *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap* . Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science Tahun 2015, Hal. 1-11.

Norianggono, Y. C. (2014). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP* . Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2.

Prastika Meilany, M. I. (2015). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* . Jom FISIP Vol. 2 No. 2.

Pratama, A. N. (SKRIPSI). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA* . SKRIPSI.

Pratika Meilany, M. I. (2015). *Pengaruh Diiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi.

Prawirosentono. (1999). *Kinerja Karyawan* . jakarta.

Prawirosentono. (1999). *Sumber Daya Manusia*.

Purwaningrum, H. (t.thn.). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA* . Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.

Rivai, V. (2004). *Indikator kedisiplinan karyawan*.

Robbins. (2012: 155). *Dimensi kinerja karyawan* .

Sanjaya, M. T. (2015). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP* . Skripsi.

Sanjaya, M. T. (2015). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP*  
. SKRIPSI.

Sastrohardiwiryo. (2002: 130). *Disiplin yaitu suatu sikap menghormati.*

Sedarmayanti. (2001: 31). *Lingkungan Kerja Non fisik.* yogyakarta.

Sedarmayanti. (2001: 31). *Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan.*

SETIAWAN, A. (2013). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA* . Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4.

Siagian. (2013: 305). *Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan.*

Siagian. (2013:305). *Mendefinisikan Disiplin Kerja.* jakarta.

Simanjuntak. (2003: 39). *Lingkngan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas.*

sutrisno, S. d. (2013: 94). *Dimensi kedisiplinan karyawan.*

Virgianto, B. S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan* .  
Skripsi.

Wursanto. (2009: 269). *Dimensi-dimensi Lingkungan kerja non fisik*