

# Pengaruh Desain Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin

Yoga Romadhon<sup>1</sup>, Rismansyah<sup>2</sup>, Suhada<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [romadhonyoga12@gmail.com](mailto:romadhonyoga12@gmail.com)

## ABSTRACT

*The problem in this study is whether there is an influence of work design and work environment partially or simultaneously on employee performance at the Food Security Service of Musi Banyuasin Regency. The purpose of this study was to determine the influence of work design and work environment partially or simultaneously on employee performance at the Food Security Service of Musi Banyuasin Regency. The method used in this study is a quantitative method. Data collection techniques were carried out by interviews, observations, and questionnaires. The data analysis techniques used were classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests, and determinant coefficient tests. Based on the results of the study, it can be seen that 1) there is no significant influence of Work Design on the Performance of the Food Security Service of Musi Banyuasin Regency. This is evidenced by a significance value of  $-0.731 > 0.05$ . The coefficient value  $\beta = -0.185$  which means that the more the work design decreases, the employee performance will decrease; 2) there is a significant influence of the Work Environment on the Performance of the Food Security Service of Musi Banyuasin Regency. This is proven by the significance value of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient value  $\beta = 0.493$  which means that the better the work environment, the better the employee performance will be; and 3) there is a significant influence of Work Design and Work Environment together on the performance of the Musi Banyuasin Regency Food Security Service. This is proven by the significance value of  $0.000 < 0.05$ . The magnitude of the influence of the independent variables (work design and work environment) on the dependent variable (employee performance) is 60.8%, while the rest is 39.2%.*

**Keywords :** Job Design, Work Environment, Employee Performance.

## ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini apakah ada pengaruh desain kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh desain kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) tidak ada pengaruh yang signifikan Desain kerja pada Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $-0,731 > 0,05$ . Nilai koefisien  $\beta = -0,185$  yang berarti semakin desain kerja menurun maka kinerja pegawai akan berkurang; 2) ada pengaruh pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja pada Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien  $\beta = 0,493$  yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat; dan 3) ada pengaruh yang signifikan Desain kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (desain kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah 60,8%, sedangkan sisanya 39,2%.

**Keywords :** Desain Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.



## A. PENDAHULUAN

Desain kerja (*Job desain*) merupakan proses pembagian tugas bagaimana melaksanakannya, dan metode apa yang digunakan dalam melaksanakan tugas tersebut, dan bagaimana pekerjaan yang satu saling berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi tersebut. Sunarto dan Sachdlhy Noor (2015: 72).

Mengatur pegawai didalam lingkungan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin membutuhkan kemampuan dan keterampilan yang memadai, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda, sehingga tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai. Manusia dapat dikendalikan melalui implementasi teori manajemen yang memfokuskan pada pengaturan dan peranan manusia itu sendiri bagaimana bertindak didalam lingkungan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin.

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin intansi pemerintahan yang mempunyai tugas pokok dan fungsinya adalah pelayanan dibidang ketahanan pangan sebagai penunjang kebijakan pemerintah, yang dapat dicapai apabila dilakukan oleh pegawai yang berkualitas profesional, berdidikasi dan loyal serta kreatif.

Pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsinya (Tupoksi) hendaknya memperoleh imbalan yang pantas dan sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan, pimpinan perusahaan bisa pula memberikan imbalan berupa perbaikan terhadap lingkungan kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik, tentram serta menyenangkan bagi para pegawai.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika kegiatan dari organisasi tersebut dapat dilaksanakan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya pekerjaan. Pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kekuatan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Wursanto (2014:1) mengartikan lingkungan kerja itu ialah segala aktifitas / kegiatan yang ada kaitannya dengan pegawai.

## B. KAJIAN TEORI

### Desain kerja

Desain kerja adalah cara menggabungkan tugas–tugas untuk menciptakan pekerjaan individu, keluwasan yang dimiliki oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka walaupun ada dan tidaknya sistem pendukung (contohnya cuti keluarga, jaminan kesehatan) dimana mempengaruhi kinerja pegawai Rivai dan Sagala (2010 : 36).

### Jenis–Jenis Desain kerja

Jenis-jenis desain kerja yang dapat dipilih oleh suatu instansi seperti dikemukakan oleh Nawawi (2013: 62) adalah:

- a. Desain kerja mekanistik adalah desain kerja yang menggunakan pendekatan spesialisasi yang digunakan untuk meminimalkan suatu pekerjaan.
- b. Desain kerja yang berurutan dan berkesinambungan yaitu desain kerja yang saling tergantung antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain, dimana dalam satu tahap yang berurutan.
- c. Desain kerja yang ergonomik adalah desain kerja yang menggunakan pola keserasian dimana pelaksanaan pekerjaan didukung oleh sarana prasarana agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara cepat, tepat, nyaman, dan mudah.

- d. Desain kerja sesuai dengan jenis kegiatan yaitu desain kerja yang menggunakan pola memisahkan pekerjaan/jabatan dimana memisahkan antara pekerjaan manajerial dengan pekerjaan profesional.
- e. Desain kerja otonom (individu) adalah desain kerja yang dibebankan kepada seseorang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
- f. Desain kerja Tim ialah desain kerja dalam pelaksanaannya membentuk tim kerja (team work) baik dalam penyelesaian pekerjaan yang bersifat permanen maupun sementara.

### Indikator Desain kerja

Menurut Handoko (2012:54) menjelaskan unsur–unsur desain kerja meliputi:

- a. Organisasi, dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing
- b. Lingkungan, keadaan sekitar yang mempengaruhi perkembangan dan tingkah laku makhluk hidup. Segala sesuatu yang ada di sekitar manusia yang mempengaruhi perkembangan kehidupan manusia baik langsung maupun tidak langsung juga
- c. Perilaku segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas (Sarana Perasarana) yang ada disekitar pegawai, contohnya meja, kursi, komputer, suhu, dan lain sebagainya. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka pegawai bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, begitu juga sebaliknya.

### Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

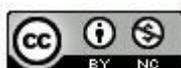
Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2014: 3) yaitu:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Tata warna di tempat kerja
- h. Dekorasi tempat kerja
- i. Kemanan di tempat kerja

### Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja Sedarmayanti (2011:28) sebagai berikut :

- a. Pewarnaan, (tembok) mempunyai pengaruh terhadap gairah dan semangat kerja para karyawan dan pekerja didalam ruangan.



- b. Penerangan, yang baik dapat memberikan kepuasan dalam berkerja dan tentu akan meningkatkan pekerjaan produktifitas.
- c. Bunyi ribut, dapat mengganggu konsentrasi dalam berkerja. Untuk itu suara ribut (bising) harus di eliminir, diredam, kalau perlu dihilangkan sama sekali.
- d. Bau–bauan, yang tidak enak dapat mengganggu konsentrasi dalam berkerja didalam ruangan.
- e. Ruangan, tempat berkerja harus di desain sedemikian rupa jangan sampai ruangan memberikan kesan tidak nyaman, kumuh, berantakan, dan seagainya.
- f. Getaran mekanisme di tempat kerja, getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanisme sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- g. Dekorasi di tempat kerja, adalah hubungan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak warna, perlengkapan dan lainnya untuk berkerja.
- h. Keamanan di tempat kerja, guna menjaga kondisi lingkungan kerja tetap dalam kondisi aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam berkerja.
- i. Temperatur/suhu udara di tempat kerja, dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
- j. Musik di tempat kerja, menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk berkerja.

### **Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan hasil suatu pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, dimana tingkat kinerja setiap orang berbeda-beda, oleh karenanya kinerja juga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi penilaian pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi.

### **Pengukuran kinerja**

Menurut Wibowo (2014:155), beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengukur suatu kinerja, yaitu:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

### **Karakteristik Kinerja Pegawai**

Karakteristik kinerja pegawai (Mangkunegara 2013:68) adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

### Indikator Kinerja Pegawai

Wibowo (2014:85) bahwa Indikator-indikator kinerja Pegawai adalah:

- a. Tujuan merupakan keadaan yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar tidak dapat diketahui suatu tujuan tercapai atau tidak.
- c. Umpan balik merupakan laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai oleh suatu tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d. Alat atau sarana merupakan sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

## C. METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013:7) mendefenisikan metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan pada menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Variabel Penelitian

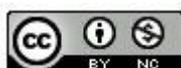
Sugiyono (2013:59) menjelaskan terdapat 2 variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini ialah :

1. Variabel bebas / *Independent variable* (Variabel X) pengertian variabel bebas  
Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas ( $X_1$ ) Desain Kerja dan ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.
2. Variabel terikat / *deventent variable* ( VariabelY)  
Variabel terikat / *Dependent variable* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah kinerja.

### Populasi

Yang menjadi populasi didalam penelitian yang peneliti ambil ialah seluruh pegawai yang berjumlah 73 orang yang berstatus 38 Pegawai tetap dan 35 Pegawai honorer di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin.

### Sampel



Sampel didalam penelitian ini hanya Pegawai Negeri Sipil berjumlah 38 orang pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin.

### Sumber Data

Sugiyono (2018:223), mengatakan sumber data terbagi menjadi :

- a. Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari tempat atau objek dan memberikan data langsung kepada pengumpul data, seperti dokumen-dokumen intansi yang berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian.
- b. Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain. Pada penelian ini, peneliti menggunakan data primer atau data yang diperoleh secara langsung.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara adalah teknik pengumpulan data, jika peneliti /pengumpul data sudah mengetahui dengan pasti prihal informasi apa yang akan diperoleh, dengan demikian dalam melakukan wawancara peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pernyataan-pernyataan tertulis yang alternatif jawabannya sudah disiapkan.
- b. Observasi, suatu pengamatan secara langsung ke objek penelitian yang bertujuan memahami masalah dan fenomena yang ada didalam objek penelitian tersebut.
- c. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang akurat secara langsung dari narasumber sebagai sampel.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Ghozali (2016:165) menjelaskan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated item-total correlations*  $SIG < 0,05 = \text{Valid}$  dengan hasil perhitungan  $r_{\text{tabel}}$ . Jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut  $SIG > 0,05 = \text{Tidak Valid}$ .

#### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butiran pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuisisioner pada responden, kemudian hasil sekornya diukur korelasinya antar sekor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS versi 23, dengan vasisilitas *cronbach alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Tes normalitas dilakukan dengan memakai uji Kolmogorov -Smirnov (K-S) dengan melihat Asymp. SIG < 0,05 = Tidak Normal. Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari SIG > 0,05 = Normal maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Priyatno (2016:129), mengatakan multikolinearitas adalah situasi pada dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna.

Pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2016:131) mengartikan heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Dalam melakukan tes heterokedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot*.

Dalam keputusan ditentukan dengan cara :

- Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar dengan pola yang jelas dan mengikuti arah sumbu Y. Maka terjadi heterokedastisitas.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dapat dikelompokkan sebagai berikut.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
1	Laki-laki	26	68,4
2	Perempuan	12	21,6
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100,00</b>

*Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden terdiri dari 26 orang atau 68,4% laki-laki dan 12 orang atau 21,6% perempuan.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, responden dapat dikelompokkan sebagai berikut.



**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	(%)
1	< 5 Tahun	6	15,8
2	5 – 10 Tahun	10	26,3
3	11 – 20 Tahun	8	21,1
4	> 20 Tahun	14	36,8
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden paling banyak mempunyai masa kerja > 20 tahun, yaitu 14 orang atau 36,8%, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden mempunyai masa kerja < 5 Tahun, yaitu 6 orang atau 15,8%.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	(%)
1	SMA Sederajat	4	10,5
2	Diploma	16	42,1
3	Sarjana	18	47,4
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden paling banyak adalah Sarjana, yaitu 18 orang atau 47,4%, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA sederajat yaitu 4 orang atau 10,5% dari keseluruhan jumlah responden.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Pengujian terhadap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Untuk dapat mengetahui apakah model regresi linier berganda sudah memenuhi sifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), dilakukan pengujian normalitas, gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, maka untuk menguji apakah data penelitian ini terdistribusi normal atau tidak dapat dideteksi melalui dua cara yaitu analisis grafik dan analisis statistik (uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*). Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

No	Variabel	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Desain Kerja (X <sub>1</sub> )	0,257	berdistribusi normal
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,408	berdistribusi normal
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,915	berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Tabel menjelaskan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,257 untuk variabel desain kerja, 0,408 untuk variabel lingkungan kerja, dan 0,915 untuk variabel kinerja pegawai. Seperti diketahui bahwa apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, data variabel desain kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya, hasil uji normalitas data menggunakan program SPSS ver. 20.0 dapat dilihat pada Lampiran Skripsi ini.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Gujarati (2012:23), pada umumnya jika VIF variabel bebas < 10 dan nilai tolerance > 0,1, maka variabel bebas tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Hal tersebut terdapat pada Tabel berikut.

Pengujian Multikolinearitas			
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Constant			
Desain Kerja (X <sub>1</sub> )	0,998	1,002	Tidak ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,998	1,002	Tidak ada Multikolinearitas

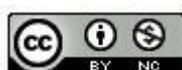
Dependent variable : Kinerja Pegawai (Y)  
**Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020**

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel yaitu Desain Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 1,002 lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* Desain kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,998 lebih besar dari 0,100, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Pendeteksian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik plot dan uji *glejser*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *glejser* untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.



Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser**

No	Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	Desain Kerja (X <sub>1</sub> )	0,398	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,637	Tidak ada gejala heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Desain Kerja (X<sub>1</sub>) adalah 0,398 dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,637. Karena nilai signifikansi kedua variabel bebas di atas lebih kecil dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *glejser*, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Hasil Regresi Linier Berganda**

Pengaruh variabel Desain Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 22.0. Adapun hasil regresi linier berganda tersebut disajikan pada Tabel berikut ini.

**Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda**

No	Variabel	Nilai Beta (B)
1	Konstanta	20,394
2	Desain Kerja (X <sub>1</sub> )	-0,186
3	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,493

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020**

Berdasarkan Tabel, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y = 20,394 - 0,186X_1 + 0,493X_2$$

Dimana:

Konstanta = 20,394

X<sub>1</sub> = Desain Kerja (-0,186)

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja (0,493)

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Koefisien regresi desain kerja sebesar -0,186 berarti penurunan desain kerja sebesar satu persen akan mengurangi kinerja pegawai sebesar 18,6%.
2. Koefisien regresi dari lingkungan kerja sebesar 0,493 berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja sebesar satu persen akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 49,3%.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian hipotesis tentang pengaruh desain kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji-t dan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat melalui uji F dengan taraf signifikansi 0,05.

## Hasil Uji t

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (desain kerja dan lingkungan kerja) secara parsial/individual terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. Uji-t dalam penelitian ini digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi ( $\alpha=0,05$ ). Uji-t ditunjukkan pada Tabel 4.52 sebagai berikut:

Uji t (Parsial)		
Variabel Independen	$t_{hitung}/F_{hitung}$	Sig
(Constant)	2,569	0,015
Desain Kerja (X1)	-0,731	0,470
Lingkungan Kerja (X2)	7,692	0,000
Uji F	29,675	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020**

Berdasarkan tabel dapat diketahui ada pengaruh secara parsial variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga didapat hasil penelitian pada pengujian hipotesis.

### 1. Uji Hipotesis Pertama

$H_1$  : Di duga ada pengaruh yang signifikan Desain kerja pada Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan Tabel 4.50 menunjukkan bahwa nilai  $t$  sebesar -0,731 dengan signifikansi 0,470 > 0,05. Hasil penelitian ini tidak membuktikan kebenaran hipotesis 1 (satu) desain kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin.

### 2. Uji Hipotesis Kedua

$H_2$  : Di duga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan Tabel 4.50 menunjukkan bahwa nilai  $t$  sebesar 7,692 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan kebenaran hipotesis 2 (dua) atau lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin

## Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menjelaskan variabel bebas (desain kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Uji F ditujukan untuk mengukur tingkat keberartian hubungan secara keseluruhan koefisien regresi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menentukan nilai uji F dengan tabel ANOVA (*analysis of variance*) dan tingkat signifikansi.

Tabel menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk model regresi adalah 29,675 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka tingkat signifikansi model regresi lebih kecil dari taraf nyata. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu desain kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

## Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel desain kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel berikut ini.



**Koefisien Determinasi**

No	Keterangan	Nilai
1	R	0,793
2	R Square	0,629
3	Adjusted R Square	0,608

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Desain Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020**

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,793 yang mengandung pengertian bahwa hubungan variabel-variabel bebas (desain kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) termasuk dalam kategori kuat.

Tabel juga menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,608, yang mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (desain kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah 60,8%, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lainnya.

**Pembahasan**

Populasi penelitian ini berjumlah 73 pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin terdiri dari 38 pegawai berstatus PNS/ASN dan 35 pegawai honorer. Dikarenakan keterbatasan waktu dan tenaga, maka peneliti mengambil sampel hanya Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 38 orang pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin.

Hasil uji normalitas data diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel desain kerja sebesar 0,257, variabel lingkungan kerja sebesar 0,408, dan untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,915. Seperti diketahui bahwa apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, data variabel desain kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel yaitu Desain Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 1,002 lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* Desain kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,998 lebih besar dari 0,100, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Desain Kerja (X<sub>1</sub>) adalah 0,398 dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,637. Karena nilai signifikansi kedua variabel bebas di atas lebih kecil dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *glejser*, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Pengaruh Desain Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian desain kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $\beta = -0,186$  yang berarti bahwa jika desain kerja menurun maka kinerja pegawai akan berkurang.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan pendapat Rivai dan Sagala (2010:127) yang menjelaskan bahwa desain kerja adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilakukan/dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Desain kerja menentukan bagaimana hubungan kerja manajer dengan pegawainya dan hubungan diantara pegawai itu sendiri, rancang pekerjaan mempunyai arti penting bagi pegawai dan perusahaan.

Temuan penelitian ini juga bertolak belakang dengan hasil penelitian Rindah Lestari (2018) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh desain kerja terhadap mutu pelayanan Dosen Stikes Perintis.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan nilai  $\beta = 0,493$  yang dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah.

Hasil penelitian ini tegaskan oleh pendapat Nurjanah (2015:6) bahwa lingkungan kerja salah satu faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja dan pegawai didalam organisasi pemerintahan, dalam bentuk lingkungan materi contohnya berupa tempat dan sarana produktifitas serta lingkungan psikologis dalam hal suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Selanjutnya Nitisemito dalam Prihantor (2015:20) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan. Indikatornya ialah: hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja pegawai.

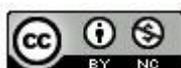
Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Isnaini (2015:69) yang menyimpulkan lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Arianto (2013:149) yang menyimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Desain Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  untuk model regresi adalah 29,675 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka tingkat signifikansi model regresi lebih kecil dari taraf nyata. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu desain kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Hasil uji asumsi klasik juga membuktikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan karena terbukti data-data yang digunakan dalam analisis berdistribusi normal dan tidak terjadi gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas (hasil pada pembahasan uji asumsi klasik).

Pengaruh secara serempak antara variabel bebas dan variabel terikat memberikan informasi yang kuat yaitu dibuktikan dengan koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*). Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada intinya menerangkan sebanyak mungkin variasi dalam variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas dalam model. Suatu model dikatakan baik jika diukur dengan menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang setinggi mungkin. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (variabel bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R2* sebesar 0,608 atau 60,8%. Hasil penelitian ini berarti bahwa 60,8% variasi variabel terikat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi variabel bebas yaitu desain kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model tersebut. Pembahasan berdasarkan perhitungan analisis dapat dinyatakan bahwa pengaruh desain kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin.

### **Perbandingan Hasil Penelitian dengan Penelitian Terdahulu**

Penelitian Lestari (2018:169) dengan judul “Pengaruh Desain Kerja Dan Manajemen Teknologi Informasi Terhadap Mutu Pelayanan Dosen Stikes Perintis”. Pada penelitian Lestari (2018:172) meneliti dosen stikes perintis dengan jumlah sampel 45 dosen. Variabel yang diteliti ada 3, yaitu 2 variabel bebas yaitu desain kerja dan teknologi informasi manajemen, dan 1 variabel terikat yaitu mutu pelayanan. Hasil yang diperoleh ada pengaruh desain kerja terhadap mutu pelayanan dosen stikes perintis.

Penelitian Arianto (2013:149) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. Jumlah sampel penelitian sebanyak 64 tenaga pengajar. Variabel yang diteliti ada 4, yaitu 3 variabel bebas yaitu kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja, dan 1 variabel terikat yaitu kinerja. Hasil yang diperoleh adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Isnaini (2015:69) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo).” Sampel berjumlah 94 karyawan. Variabel yang diteliti ada 3, yaitu 2 variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan stress kerja, dan 1 variabel terikat yaitu kinerja. Hasil yang diperoleh adalah lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian ini, yang dilakukan oleh Romadhon (2020:84) meneliti pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin dengan jumlah sampel 38 pegawai. Variabel yang diteliti ada 3, yaitu 2 variabel bebas yaitu desain kerja dan lingkungan kerja, dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh 1) tidak ada pengaruh desain kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin; 2) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin; dan 3) ada pengaruh desain kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan Desain kerja pada Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi - 0,731 > 0,05. Nilai koefisien  $\beta = -0,185$  yang berarti semakin desain kerja menurun maka kinerja pegawai akan berkurang.
2. Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja pada Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi

$0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien  $\beta = 0,493$  yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Ada pengaruh yang signifikan Desain kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (desain kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah 60,8%, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lainnya.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan hendaknya melakukan kajian ulang terhadap desain kerja yang saat ini tengah berlangsung. Kajian ulang tersebut dilakukan dengan melakukan rapat bersama seluruh pegawai untuk menganalisa permasalahan dari masing-masing divisi, dengan membahas perihal beban kerja, apakah perlu penambahan staf pada beberapa divisi yang sebelumnya dipegang oleh satu orang. Sesuaikan jumlah pegawai dengan struktur organisasi yang ada. Berikan tanggung jawab pada 1 orang di setiap divisi untuk memimpin divisinya. Bagi para kepala bidang, tentukan deadline kerja pada setiap seksi-seksi di bawahnya dan luangkan waktu untuk memantau hasil kerja mereka tanpa harus memaksa pegawai bekerja seperti cara terdahulu selama itu tidak mengganggu atau mengacaukan data perusahaan yang sudah ada.
2. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin diharapkan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan.
3. Kepada pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, agar disarankan untuk meneliti variabel-variabel yang lain selain desain kerja dan lingkungan kerja untuk menghindari adanya aktivitas plagiarisme yang tentu saja melanggar etika penulisan skripsi

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Vol 9, No 2, Oktober 2013
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Handoko T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE,



- Isnaini, Khoirunnisa. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*: Skripsi, Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Lestari, Rinda. (2018). *Desain Kerja dan Manajemen Teknologi Informaasi Terhadap Mutu Pelayanan Dosen Stikes Perintis*. Jurnal Kesehatan Perintis (Perintis'Health Journal). Vol 5 No. 1 Tahun 2018
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Nawawi. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nurjanah, Siti. (2015). *Peranan Manajemen Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan*. Jurnal CBMA, Vol. 2, No.1. Diakses pada tanggal 28 Agustus 2017, dari <http://s3.amazonaws.com/academina.edu.documents/46845452>
- Prihantor. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung*.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media
- Rivai, Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedamaryanti. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT Refika Aditama
- Sedamaryanti. (2014). *Manajemen Pekantoran*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.