

THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE WEST PASAMAN INSPECTORATE

Dewi Susanti¹, Miska Irani Tarigan²

Management Study Program, Faculty of Economics, Universitas Terbuka Padang¹

Tuton Universitas Terbuka & Dosen Universitas Katolik Santo Thomas²

Email: 041561988@ecampus.ut.ac.id miska_irani@ust.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to assess the impact of Discipline and Work Environment on employee performance at the West Pasaman Regency Inspectorate. The research population involved all West Pasaman Regency Inspectorate employees, totaling 78 people. Because the population is relatively small (under 100 people), this study uses a saturated sampling technique, where the entire population is taken as a sample, so the total sample is 78 people. Data was collected through questionnaires and interviews. The data analysis method applied is multiple linear regression. The research results show that discipline has a positive and significant impact on employee performance, with a regression coefficient value of 0.586 and a significance value of 0.00 (less than 0.05). Meanwhile, the work environment also has a significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.254 and a significance value of 0.001 (less than 0.05). When the two variables, discipline and work environment, are combined, they together have a positive and significant impact on employee performance, with a regression coefficient value of 57.492 and a significance value of 0.000 (less than 0.05). The R^2 value shows that as much as 60.5% of the variation in employee performance can be explained by discipline and work environment, while the remaining 39.5% is influenced by other factors not included in this research.

Keywords: Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat. Populasi penelitian melibatkan seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, yang berjumlah 78 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil (di bawah 100 orang), penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel, sehingga total sampel adalah 78 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang diterapkan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,586 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 (kurang dari 0,05). Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,254 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (kurang dari 0,05). Ketika kedua variabel, disiplin dan lingkungan kerja digabungkan, keduanya secara bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 57,492 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Nilai R^2 menunjukkan bahwa sebanyak 60,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin dan lingkungan kerja, sedangkan sebanyak 39,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap organisasi mempunyai tujuan yang sama meningkatkan dan mempertahankan kinerja organisasinya. Setiap lembaga pemerintahan diharapkan mampu maksimal dalam memanfaatkan potensi sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia telah

menjadi aspek yang krusial, dimana kinerja pegawai dianggap sebagai faktor kunci untuk meraih target organisasi pemerintah. Pegawai dianggap sebagai aset penting dalam suatu organisasi, memainkan peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi.

SDM menjadi pendorong bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan itu, usaha organisasi dalam mendorong kinerja optimal pegawai perlu terus ditingkatkan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada kecanggihan peralatan atau kelengkapan fasilitas, melainkan lebih pada kontribusi manusia yang melaksanakan tugas tersebut. Kelangsungan suatu perusahaan juga ditentukan oleh kinerja pegawainya. Prestasi yang optimal mendukung pencapaian tujuan organisasi, dengan fokus utama pada kinerja individu sebagai faktor peningkatan kinerja lembaga.

Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat adalah lembaga yang diberikan tugas dan kekuasaan untuk mengawasi pelaksanaan pemerintahan daerah. Pegawai Inspektorat bertanggung jawab atas pengawasan menyeluruh terhadap berbagai kegiatan pemerintah di semua bagian atau unit organisasi di dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat. Pengawasan ini mencakup aspek tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) serta sumber daya manusia, aset, dan keuangan OPD. Guna untuk meningkatkan kinerja yang optimal, diperlukan upaya meningkatkan kinerja yang efektif dan pemanfaatan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat memberikan dampak positif pada perkembangan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, Menurut (Siagian S, 2015) kinerja dari para pegawai dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti tingkat gaji, Keadaan lingkungan kerja, budaya organisasi, tekanan teman sejawat, motivasi kerja, dan disiplin kerja, tingkat kepuasan pekerjaan, efektivitas komunikasi, dan unsur-unsur lainnya. Semua organisasi harus memberikan perhatian pada berbagai faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawainya. Dalam konteks ini, peran organisasi sangat penting dalam usaha menjaga kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam upaya terlaksana fungsinya dalam melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dengan baik maka dilakukan penilaian kinerja untuk mengukur dan mengetahui kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal Kantor Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat dapat dilihat bahwa kinerja pegawai belum maksimalnya. Hal ini disinyalir disebabkan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penerapan disiplin sangat penting agar memastikan bahwa semua kegiatan yang sedang atau akan dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diidentifikasi dari kondisi di Inspektorat, di mana terdapat pegawai yang tidak memberikan pemberitahuan ketika tidak masuk, serta terdapat keterlambatan dalam masuk dan pulang kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain aspek disiplin, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Secara lebih rinci, salah satu faktor kunci dalam membentuk kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, Karena adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, maka kinerja organisasi pada akhirnya akan meningkat secara keseluruhan. Kinerja akan baik jika pegawai dapat melaksanakan tugas rutin dengan efisien, dalam suasana yang sehat, aman, dan nyaman. Menurut (Marwansyah, 2016) bahwa lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai jika individu di dalamnya dapat melaksanakan aktivitasnya dengan optimal, dalam kondisi yang tenang, tenteram, dan menyenangkan. Kesesuaian dengan lingkungan kerja memiliki dampak jangka panjang, di mana lingkungan kerja yang kurang optimal dapat menyulitkan pencapaian sistem pekerjaan yang efisien dan efektif. Berdasarkan hasil observasi awal lingkungan kerja inspektorat, secara keseluruhan, Kabupaten Pasaman Barat telah menunjukkan adanya lingkungan kerja yang mendukung hingga saat ini. Namun ditengah kondusifnya lingkungan kerja pada inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, beberapa pegawai masih belum memiliki kemampuan optimal dalam menggunakan fasilitas kerja yang telah disediakan di instansi, sehingga menyebabkan kinerja mereka tidak mencapai tingkat maksimal. Situasi ini berdampak pada suasana kerja di antara para pegawai, membuatnya menjadi kurang kondusif. Di Inspektorat, desain tempat kerja dan ruangan untuk setiap bagian dan bidang belum diperbarui sesuai dengan desain ruang kerja modern, dan meja kerja antar

pegawai masih ditempatkan berdekatan, banyak berkas-berkas yang masih terletak disekitar meja yang dapat mengganggu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu peneliti juga menemukan bahwa berkaitan dengan lingkungan kerja eksternal Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat sebagai pengawas terhadap sejumlah OPD terkadang terjadi kondisi yang kurang nyaman bagi OPD dengan pelaksanaan tugas dari pegawai Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, sehingga, situasi ini menciptakan suasana kerja di antara Inspektorat dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terlihat kurang mendukung, kurang kooperatif, dan kurang dinamis. Ini akan mempengaruhi kinerja dari pegawai Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat.

Menurut (Widodo, 2015) "Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan suatu tugas khusus". Menurut (Mangkunegara.Prabu, 2011) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai, baik tingkat kualitas maupun kuantitasnya, sesuai dengan nasehat yang diberikan kepadanya. Menurut (Kasmir, 2016), Banyak faktor yang dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, antara lain bakat dan kemampuan, pengetahuan, lingkungan kerja, motivasi, motivasi kerja, organisasi, loyalitas, kumpunan, tingkungan, dan disiplin.

Menurut (Sinambela L. P., 2019) "Disiplin adalah implementasi manajemen yang bertujuan untuk memperkuat dan menjalankan pedoman-pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi". Disiplin kerja merupakan kemauan seseorang yang muncul atas kesadaran individu untuk mematuhi aturan yang ada dalam suatu organisasi. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2012) Disiplin dapat digambarkan sebagai seperangkat aturan, pedoman, dan harapan terhadap undang-undang yang ada, baik tertulis dengan jelas maupun tidak. Sedangkan (Singodimedjo, 2012) Disiplin merupakan kedisiplinan dan pengendalian diri yang dimiliki seseorang untuk memahami dan mentaati peraturan perundang-undangan yang ada di lingkungannya. Menurut (Robbins, 2005) aspek disiplin kerja mencakup tentang bagaimana disiplin waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab adalah aspek-aspek dari disiplin. Menurut (Sutrisno, 2009) terdapat empat tanda atau parameter disiplin kerja, yakni patuh terhadap waktu, hormati kebijakan perusahaan, perhatikan aturan kerja pegawai, dan perhatikan kebijakan lain di lingkungan perusahaan.

Lingkungan kerja di sebuah organisasi memerlukan perhatian khusus, karena lingkungan tersebut memiliki dampak suasana kerja yang mendukung dan memungkinkan bagi pegawai dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang memadai, sementara sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang optimal dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai tersebut.

Secara umum, jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori:

1. Lingkungan Fisik Kerja

Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

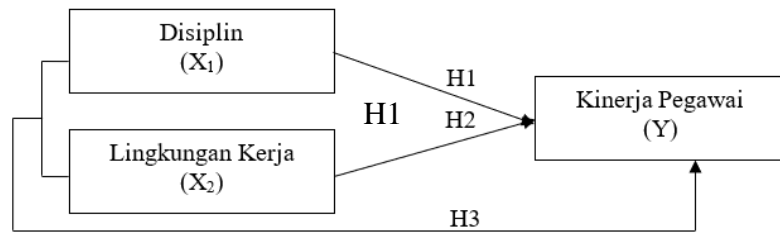
- a. Lingkungan tempat kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti lokasi kerja, ruang kerja, lingkungan kerja, dan unsur terkait lainnya.
- b. Lingkungan kerja umum atau perantara, sering disebut sebagai lingkungan kerja itu berdampak negatif terhadap keadaan manusia, terdiri dari beberapa faktor seperti stres, kecemasan, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat gangguan, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan suasana dalam organisasi yang dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa kebersamaan dan komunikasi yang efektif antar pegawai.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan menerapkan teori di atas, penulis dapat menggambarkan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Variabel kinerja pegawai adalah hasil atau dampak yang dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu disiplin dan lingkungan kerja.

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat.
- H₃ : Disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi merujuk pada total pegawai di Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, yang mencapai 78 individu. Menurut (Arikunto, 2016), ditemukan bahwa jika jumlah subjek kurang dari 100, disarankan untuk mengambil seluruhnya, sehingga penelitian ini menjadi penelitian sensus. Berdasarkan pandangan tersebut, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan teori dari (Arikunto, 2016) Sampel yang digunakan melibatkan seluruh pegawai di Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, yang berjumlah 78 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diterapkan mencakup teknik wawancara, penggunaan kuesioner, dan observasi.

Uji Data Instrumen

Degradasi instrumen dalam penelitian ini melemahkan kriteria validitas. Apabila koefisien korelasi masing-masing item dengan total item melebihi atau sama dengan 0,3, maka item yang bersangkutan dianggap valid. Sebaliknya, jika koefisien korelasinya di bawah 0,3, maka item tersebut dianggap tidak valid. Untuk mengurangi reliabilitas digunakan metode Cronbach's Alpha. Menurut Sekaran dan Umma (2006), suatu instrumen dikatakan reliabel jika koefisien Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60.

Teknik Analisis Data

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier dengan menggunakan data berganda. Sebelum memulai analisis ini, terlebih dahulu dilakukan analisis persyaratan dengan menganalisis jenis data sebagai berikut: normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan linieritas. Setelah itu, analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui redaman variabel terikat, seperti disiplin (X₁) dan lingkungan kerja (X₂), terhadap variabel terikat yaitu **kinerja pegawai (Y)**. Bagian berikut membahas pengujian hipotesis dan evaluasi koefisien tertentu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil proses validasi data terkait variabel kerja, disiplin dan lingkungan kerja, setiap item dinyatakan valid karena total item nilai korelasi yang disesuaikan kurang dari 0,30 telah melampauinya, memungkinkan dilanjutkan ke langkah validasi berikutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	8	0.848	Reliabel
Disiplin (X ₁)	8	0.857	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	8	0.867	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 1, hasil reliabilitas analisis data setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat dengan koefisien Cronbach's Alpha sekitar 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk menyesuaikan masing-masing variabel tersebut di atas dapat berbeda-beda sehingga cocok digunakan dalam perhitungan hipotesis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil evaluasi kenormalan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2. berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

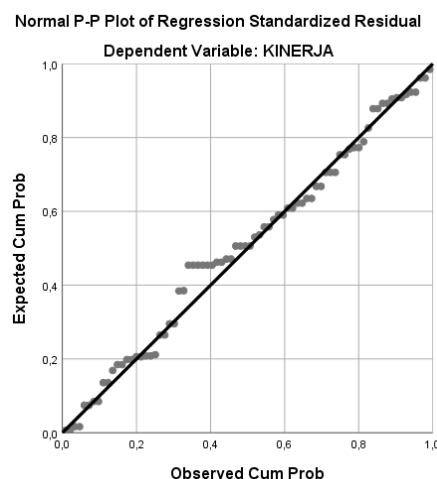
No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0.204	Normal
2	Disiplin (X ₁)	0.185	Normal
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	0.177	Normal

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Seperti terlihat pada tabel di atas, semua data menunjukkan keadaan normal. Oleh karena itu, dari perspektif kenormalan data, masuk akal untuk melakukan analisis data menggunakan regresi yang telah ditentukan sebelumnya.

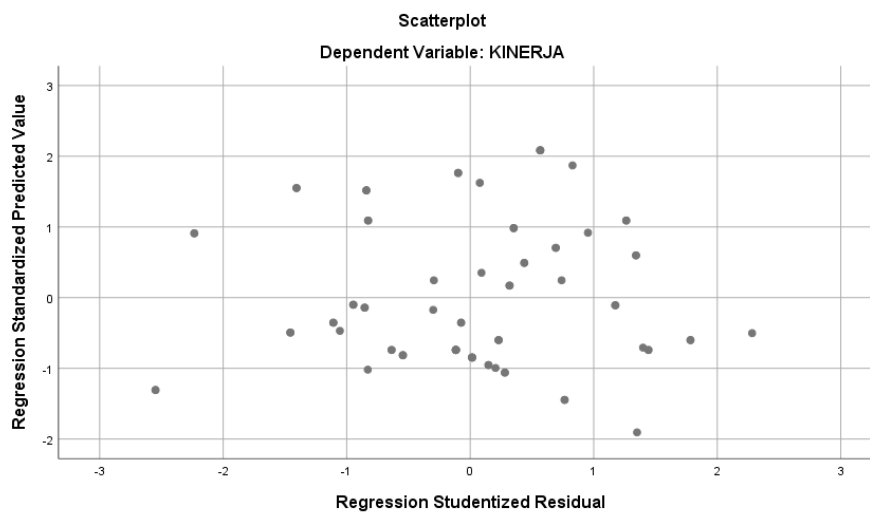
Uji Linearitas

Dalam penelitian ini uji linearitas menggunakan plot P-P. Grafik yang menggambarkan uji linearitas ini ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 1. Uji Linearitas

Melihat visualisasi di atas terlihat jelas bahwa titik-titik tersebut fit pada model regresi dengan linear fit, hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini mempunyai linear fit. Berikut Gambar 2. adalah grafik hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh dari hasil analisis data:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Terlihat dari visualisasi Scatterplot pada Gambar 2, tidak terlihat adanya garis pada titik-titik penyebaran pada grafik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan adanya homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, Uji Multikolinearitas digunakan sebagai langkah awal dalam mengidentifikasi korelasi yang signifikan antar variabel independen. Hubungan setiap variabel diukur dengan menghitung Variance Inflation Factor (VIF). Apabila toleransi > 1 atau $VIF < 10$ maka menunjukkan adanya potensi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin (X_1)	0.808	1.238	Tidak Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0.808	1.238	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 di atas, terlihat bahwa setiap variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0,01 dan VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas pada hasil analisis tersebut di atas.

Analisis Regresi Berganda

Tujuan analisis regresi dalam penelitian ini adalah untuk menguji beberapa variabel independen seperti disiplin dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Berikut Tabel 4 hasil pengolahan data:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Koefisien	T hitung	Sig	Ket
Konstanta	0.667	1.960	0.000	—
Disiplin (X_1)	0.586	7.685	0.000	Signifikan

Lingkungan Kerja (X_2)	0.254	3.349	0.001	Signifikan
Koefisien Determinasi (R^2)	: .60.5 %			
Nilai F	: 57.492			
Signifikan F	: 0.000			

Sumber: Olahan Data SPSS, 2024

Dengan merujuk pada model penelitian dan mengacu pada pandangan yang diungkapkan oleh Kuncoro (2010), rumus persamaannya dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 0,667 + 0,586 X_1 + 0,254X_2 + e$

Dari perbandingan tersebut terlihat nilai konstanta (a) sebesar 0,6667 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sama-sama nol maka kinerja (Y) akan mempunyai bobot kurang lebih 0,667. Koefisien determinasi (b_1) dengan nilai sebesar 0,586 menunjukkan bahwa koefisien spesifik disiplin bertanda positif, menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin dengan kinerja (Y). Dengan demikian, semakin besar variabel kedisiplinan maka semakin meningkat pula kinerja seorang pegawai. berikutnya koefisien determinasi b_2 sebesar 0,254 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y). Dengan kata lain, peningkatan variabel lingkungan kerja akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Uji t

Untuk menilai dampak masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel kinerja, kita dapat melihat nilai t dan ambang batas signifikansi yang terkait. Berdasarkan hasil uji t terlihat koefisien regresi variabel disiplin mempunyai nilai t hitung sebesar 7,685 dan nilai t signifikan sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja pegawai, **H_1 diterima**. Artinya, jika disiplin meningkat maka kinerja pegawai di Kabupaten Pasaman Barat juga akan meningkat. pegawai perlu lebih meningkatkan kebiasaan kerja, dalam hal ketepatan waktu, menaati peraturan, dan telas. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t sebesar 3,349 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($< 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti **H_2 diterima**. Artinya apabila kondisi kerja atau lingkungan kerja baik atau stabil maka kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja para pegawai baik secara fisik maupun non fisik perlu diperhatikan agar kualitas kerja mereka meningkat dan kinerja mereka meningkat.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi cocok atau tidak, perlu dilakukan pengujian terhadap hipotesis keempat yaitu adanya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan oleh Uji F.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ambang batas signifikansi Uji F kurang dari 0,001. Hal ini menunjukkan Tingkat signifikansi F lebih tinggi dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan tepat. Selain mereduksi letak model, Uji F juga digunakan untuk mengukur perubahan variabel independen simultan. Berdasarkan hasil uji F yang mempunyai nilai mean sebesar 57,492 kemudian nilai yang signifikan sebesar 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja mempunyai korelasi positif kemudian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat Kabupaten Pasaman Barat hal ini berarti **H_3 diterima**.

Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan di kantor inspektorat kabupaten Pasaman Barat masih perlu mendapat perhatian yang serius agar para pegawai dapat terus meningkatkan kinerjanya dan membantu proses pencapaian tujuan jangka pendeknya. Oleh karena

itu, jika disiplin diperketat dan batasan-batasan lingkungan kerja dipenuhi, hal ini akan membantu pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih bermartabat dan terus meningkatkan rasa sejahtera di tempat kerja dan meminimalkan kesalahan mereka, sehingga menghasilkan output yang lebih baik.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Tabel 4 dengan jelas menunjukkan bahwa koefisien yang ditentukan adalah 0,605 atau 60,5%. Koefisien determinasi variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen adalah sekitar 60,5%. Terlihat bahwa sekitar 39,5% varians disebabkan oleh ada beberapa dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang relatif besar terhadap kinerja di Inspektorat Pasaman Barat.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, artinya disiplin mempunyai pengaruh searah terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, ini memiliki arti bahwa jika disiplin ditingkatkan maka kinerja akan meningkat pada pegawai Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan kerja caregiver. Hasil penelitian Andi dkk. (2019) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian juga mendukung teori (Kasmir, 2016) yaitu disiplin yang merupakan satu-satunya faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja, menyatakan bahwa disiplin merupakan sarana untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Pegawai inspektorat diharapkan lebih disiplin lagi dalam ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, karena pegawai yang disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Temuan Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung Teori (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa, faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini mencakup hal-hal seperti ruang kerja, ruang istirahat, serta hubungan kerja antar rekan kerja. Selain itu juga mendukung teori (Sedarmayanti, 2011) yaitu tentang salah satu keuntungan dari lingkungan kerja adalah dapat membantu mengembangkan kebiasaan kerja, sehingga akan meningkatkan kinerja. Selain itu, dengan kerjasama yang baik sesama pegawai maka akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja akan turun akibat individu yang kurang memiliki pengendalian diri, sehingga akan berujung pada penurunan kinerja. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharno dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja caregiver. Hasil penelitian ini juga mendukung pernyataan Elok et al. (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian secara bersama sama diperoleh nilai sebesar 57,492 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Pasaman Barat. Jika disiplin dan lingkungan kerja inspektorat ditingkatkan, maka kinerja pun bisa meningkat. Temuan penelitian juga sejalan dengan teori (Hasibuan M., 2017) Disiplin kerja dalam perusahaan akan memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas yang

diberikan kepadanya dengan efisien. pegawai yang disiplin dan patuh terhadap kebijakan perusahaan dapat meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja di Inspektorat Pasaman Barat, demikian juga dengan Lingkungan Pekerjaan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja di inspektorat Pasaman Barat. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa terdapat dampak positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan disiplin kerja Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat. Analisis model penelitian dengan menggunakan Uji F menghasilkan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,000 hal ini menunjukkan bahwa untuk model penelitian yang digunakan pada penelitian ini sudah baik. Koefisien determinasinya kira-kira sebesar 0,605 atau 60,5%. Ini mengindikasikan bahwa rata-rata kontribusi seluruh variabel independen yang diteliti pada penelitian ini adalah sekitar 60,5%. Batas bawah atau sebesar 39,5% merupakan hasil pengujian variabel diluar penelitian ini. Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat perlu ditingkatkan lagi dengan lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai dan juga lingkungan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Kusuma.2019 Influenca of Motivation Work, Disciplin of Work, Work Elnvironmelnt, Cultural Organization, and Compelnsation to thel Pelrformancel of Elmployeels. SSRN Ellectronic Journal DOI:[10.2139/ssrn.3311306](https://doi.org/10.2139/ssrn.3311306)
- Arikunto. (2016). Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Diah Pranita sari, Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jakarta: STEI Jakarta.
- I Wayan Wahyu Wiadnyana.2020.The Effect Of Compensation, Motivation, Work Discipline And Work Elnvironmelnt On Housekeeping Staff Performance At Lv 8 Resort Hotel. DOI: <https://doi.org/10.36002/icfar.v0i0.981>
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- M. Andi Prayogi and Taufik Lelmana.2019.The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. DOI:[10.2991/icas-19.2019.88](https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88)
- Mangkunegara. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Relfika Aditama.
- Mangkunegara.Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosda.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua Cetakan. Bandung: Alfabeta.
- Mudrajat.Kuncoro. (2016). Model Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2005). Manajemen. Jakarta: PT Indeks.
- Sastrohadiwiyono. (2012). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Karlina Hidayati, Badia Rizadel, Marlina Widiyanti (2019); Effect Of Work Discipline And Work Elnvironmelnt To Performance Of Employees; International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP) 9(12) (ISSN: 2250-3153), DOI: <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643>
- Sinambella, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- S. Pawirosumarto and Sarjana, "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia," Int. J. Law Manag., vol. 59, no.

- 6, pp. 1337–1358, 2017, doi: 10.1108/IJLMA-Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, El. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.