

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT**

**EFFECT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT,
WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN THE REGIONAL INSPECTORATE OFFICE OF KUTAI BARAT REGENCY**

Duliyansyah¹, Musmuliadi², Agustinus Djiu³

^{1,2,3}UNIVERSITAS KUTAI KARTANEGARA TENGGARONG

duliyansyah2016@gmail.com, musmuliadi250473@gmail.com, agustinus@unikarta.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of human resource development, work discipline and work environment on employee performance in the Inspectorate of West Kutai Regency. This research is a quantitative research. The sample used is the Civil Servant of the Regional Inspectorate Office as many as 45 respondents. The results showed that HR development had an effect on employee performance with a partial t-test of 2.158, so $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $2.158 > 2.020$, and significant results $0.037 < 0.05$, so from the t-test results it was obtained that H_0 was rejected. Work Discipline has an effect on employee performance with a partial t-test of 5.165 then obtained $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $5.165 > 2.020$ and significant results are $0.000 < 0.05$, so from the t-test results it is obtained that H_0 is rejected. The work environment has an effect on employee performance with a partial t-count test of 3.009, so it is obtained $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $3.009 > 2.020$, and significant results are $0.004 < 0.05$, so from the results of the t-test, it is obtained that H_0 is rejected. Simultaneously with the F test, it is known that the calculated F is 18.583 and F table $df_1 = 3, df_2 = 41$ with a significance level of 5% is 2.83 meaning H_a is accepted if $F_{\text{arithmetical}} > F_{\text{table}}$ ($18.583 > 2.83$) or a significant value of $0.000 < 0.05$ or H_0 is rejected. From the results of the analysis of the coefficient of determination (R^2) shows the number of Adjusted R Square 0.545 or 54.5% of employee performance is influenced by human resource development, work discipline and work environment and the remaining 45.5% is influenced by variables.

Keywords: Human Resource Development, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pengembangan SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Kutai Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Inspektorat Daerah sebanyak 45 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan uji parsial t hitung sebesar 2,158 maka diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $2,158 > 2,020$, dan hasil signifikan $0,037 < 0,05$ maka dari hasil uji t tersebut diperoleh bahwa H_0 ditolak. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan uji parsial t hitung sebesar 5,165 maka diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $5,165 > 2,020$ dan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ maka dari hasil uji t tersebut diperoleh bahwa H_0 ditolak. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan uji parsial t hitung sebesar 3,009 maka diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $3,009 > 2,020$, dan hasil signifikan $0,004 < 0,05$ maka dari hasil uji t tersebut diperoleh bahwa H_0 ditolak. Secara simultan dengan uji F diketahui F hitung sebesar 18,583 dan F tabel $df_1=3, df_2=41$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,83 artinya H_a diterima jika F hitung $> F$ tabel ($18,583 > 2,83$) atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,545 atau 54,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan SDM, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh variabel.

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi setiap organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya

manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar lip service saja. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk tercapainya visi dan misi suatu organisasi atau instansi, pentingnya pengawasan penyelenggaraan daerah, serta perlunya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia karena ketersediaan

sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja pengawasan yang professional, untuk mencapai hal tersebut organisasi atau instansi dituntut menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas supaya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya mencapai hasil yang optimal dan bermanfaat, maka usaha-usaha yang harus dilakukan adalah mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi di bidang manusia tersebut (Human Investment) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi dan menghasilkan pegawai yang berkualitas bagi organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan disiplin kerja memiliki pengertian yaitu suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang harus dipatuhi. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, dan antara pegawai dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mendukung tingkat kinerja para pegawai. Menurut Nitisemito lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Untuk mencapai kenyamanan lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Pihak kepegawaian juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas.

Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi pemerintahan untuk mencapai tujuan pemerintahan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik.

Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktivitasnya diluar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat merupakan salah satu lembaga pemerintah yang ada di Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan Peraturan Bupati Kutai Barat Nomor 33 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Inspektorat Daerah mempunyai tugas melaksanakan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Dalam hal ini melaksanakan tugas pembinaan dan pengawasan terhadap semua Organisasi Perangkat Daerah dan Pemerintahan Desa dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Barat secara langsung dikoordinasikan oleh Bupati Kutai Barat. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Inspektorat Daerah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tingkat kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung agar terlaksananya tugas pembinaan dan pengawasan untuk tercapainya kinerja yang baik.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti diperoleh informasi mengenai capaian kinerja pada tahun 2020 yaitu sebagai berikut: (1) Target Laporan Hasil Pemeriksaan Internal yang dilakukan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat masih berada pada angka 83,12% dan belum mencapai angka 100% pada tahun 2020, hal ini dikarenakan masih minimnya jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) pada Inspektorat Daerah yang menyebabkan keterlambatan penyelesaian LHP setelah dilakukannya pemeriksaan internal, sisanya akan menjadi target pada tahun 2021. (2) Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti

Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2020 belum mencapai target 100%, masih mencapai 93,75%, hal ini dikarenakan banyaknya kegiatan pengawasan internal yang dilaksanakan Inspektorat Daerah selama Tahun 2020 yang membutuhkan partisipasi penuh keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat, sehingga menyebabkan sebagian Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat tidak bisa mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, selanjutnya akan menjadi target pada tahun 2021. (3) Program Peningkatan Disiplin Aparatur yang dilaksanakan Inspektorat Daerah pada Tahun 2020 masih mencapai 97,65%, hal ini dikarenakan masih minimnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat dalam melaporkan pembayaran pajak-pajaknya. (4) Program peningkatan sarana dan prasarana yang dilaksanakan Inspektorat Daerah pada Tahun 2020 masih mencapai 92,15%, hal ini dikarenakan masih belum memadainya perangkat pendukung teknologi informasi penunjang pelaksanaan pengawasan dan fasilitas gedung kantor yang kurang representatif.

Setiap organisasi membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Karena dengan memiliki tanggungjawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja organisasi akan meningkat. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut sehingga akan tercapainya tujuan organisasi, kemudian peningkatan disiplin para pegawai juga perlu dilakukan untuk tercapainya kinerja yang maksimal dan dengan lingkungan kerja yang baik maka kinerja organisasi akan meningkat.

Untuk menganalisis kinerja, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Dikatakan penelitian asosiatif kausal karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Lokasi penelitian dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat, Jenis dan sumber data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti. Data diperoleh langsung dari Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat seperti gambaran umum dan struktur organisasi pemerintahan, hasil kuesioner, jumlah pegawai, absensi pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perkantoran, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder yang diperoleh yaitu berupa Laporan Kinerja Tahunan Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat, Standar Operasional Pegawai, website dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 101 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Menurut Arikunto penentuan pengambilan sample sebagai berikut: apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 33-34 antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Karena subjek populasi lebih dari 100 orang, maka yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah 44,6% dari populasi, yakni berjumlah 45 sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner/angket, observasi, dan dokumentasi. Teknik Kuisisioner/angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Bentuk angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan sesuai keadaan dirinya. Skala yang digunakan adalah skala rikert, skala rikert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Caranya dengan menghadapkan responden pada sejumlah pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawaban atas tingkat pelaksanaan yang terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Observasi yaitu suatu teknik dengan mengamati langsung serta mencatat hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang gambaran umum Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang

ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

Dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (r hitung) dikonsultasikan dengan (r tabel) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila r hitung $>$ r tabel maka instrumen dikatakan valid, dan apabila r hitung $<$ r tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Menurut Duwi (2010) jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut valid, jika signifikansi $\geq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis butir-butir yang ada. Butir kusioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang atau kusioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini menentukan kusioner reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Apabila *alpha cronbach* $> 0,60$ maka instrument dikatakan reliable, dan apabila *alpha cronbach* $< 0,60$ maka instrument tersebut dikatakan tidak reliable. Berdasar hasil perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil bahwa instrument dinyatakan valid dan reliabel.

Selanjutnya juga dilakukan uji klasik ekonometrika, yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Dengan mengetahui suatu kelompok data berdistribusi normal, estimasi yang kuat sangat mungkin terjadi atau kesalahan mengestimasi dapat diperkecil atau dihindari. Normalitas pada penelitian ini dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogrov-Smirnov*. Data berdistribusi normal jika nilai signifikannya $> 0,05$. Jika nilai signifikannya $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal. Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas

lainnya. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Jika nilai *Variance Inflation Factor* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebasdari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*. Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual, dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linear berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedasitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedasitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik data tidak hanya mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil bahwa uji persyaratan klasik ekonometrika telah terpenuhi.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi berganda. Model persamaannya adalah sebagai berikut (Duwi, 2010):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Pengembangan Sumber Daya Manusia

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

ϵ = Error term

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan uji parsial (Uji t) dan uji simultan (Uji F) pada tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha=0,05$), dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka hipotesis yang diajukan diterima begitu pula sebaliknya.
- a) Jika nilai F hitung $>$ F table, maka hipotesia yang diajukan diterima, begitu pula sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Daerah Penelitian

Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat merupakan lembaga di Kabupaten Kutai Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan Peraturan Bupati Kutai Barat Nomor 33 Tahun 2011 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat yaitu: Inspektorat Daerah merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Inspektorat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipimpin oleh Inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Inspektorat Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam pembinaan dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah. Adapun jumlah pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat baik Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Honorer Tahun 2021 adalah 101 (seratus satu) orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1

No	JABATAN	Jumlah
1	Inspektur	1
2	Sekretaris	1
3	Inspektur Pembantu I	1
4	Inspektur Pembantu II	1
5	Inspektur Pembantu III	1
6	Inspektur Pembantu IV	1
7	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1
8	Kasubbag Keuangan	1
9	Kasubbag Program dan Perencanaan	1
10	Jabatan Fungsional Auditor Pertama dan Muda	33
11	Staf Pemeriksa	16
12	Tenaga Honorer/TKK	43
Jumlah		101

Sumber: Kantor Inspektorat Daerah Kubar, 2022

Tabel 2

No	Pendidikan	Jumlah
1	Strata 2	16
2	Strata I	23
3	Diploma 3	6
4	SLTA	12
5	SLTP	1
6	SD	0
Jumlah		58

Sumber: Kantor Inspektorat Daerah Kubar

Pada Tahun Anggaran 2021, Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat telah memiliki sebanyak 33 (tiga puluh tiga)

orang tenaga pemeriksa yang telah bersertifikat yaitu Sertifikat Auditor dari BPKP dan 16 (enam belas) orang staf pemeriksa yang dapat membantu sebagai asisten dalam pemeriksaan.

Tabel 3

Jumlah Pegawai Inspektorat Daerah Berdasarkan Pangkat dan Golongan

NO	PANGKAT/GOL	JUMLAH
1	PEMBINA UTAMA MUDA/IV.c	1
2	PEMBINA TK. I/IV.b	2
3	PEMBINA / IV.a	6
4	PENATA TK. I / III.d	7
5	PENATA / III.c	8
6	PENATA MUDA TK. I / III.b	17
7	PENATA MUDA / III.a	5
8	PENGATUR TK. I / II.d	4
9	PENGATUR / II.c	6
10	PENGATUR MUDA TK.I / II.b	2
11	PENGATUR MUDA / II.a	0
12	HONORER	43

Sumber: Kantor Inspektorat Daerah Kubar, 2022

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dikumpulkan data primer untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui penyebaran kuisioner kepada 45 responden dari PNS yang menjadi sampel penelitian. Pada analisis deskriptif ini, data responden dijelaskan melalui data tunggal. Data responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian.

Tabel 4

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30 tahun	5	11,1%
2	31-40 tahun	22	48,9%
3	41-50 tahun	7	15,6%
4	51-60 tahun	11	24,4%
jumlah		45	100%

Sumber: Data Primer Penelitian, 2022

Tabel 4 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan umur dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 22 orang atau sebesar 48,9% adalah responden berusia 31-40 tahun kemudian usia 51-60 tahun sebanyak 11 orang atau 24,4% dan usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau 15,6% kemudian usia 20-30 sebanyak 5 orang atau 11,1%.

Tabel 5

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	31	68,9%
2	Perempuan	14	31,1%
Total		45	100%

Sumber: Data Primer Penelitian, 2022

Jumlah responden berdasarkan golongan pada penelitian ini adalah sebagaimana Tabel 6.

Tabel. 6

Jumlah Responden Berdasarkan Golongan			
No	Golongan	Jumlah	Persentase
1	IV/a	4	8,9%
2	IV/b	4	8,9%
3	IV/c	1	2,2%
4	III/a	5	11,1%
5	III/b	10	22,2%
6	III/c	12	26,8%
7	III/d	6	13,3%
8	II/b	1	2,2%
9	II/c	1	2,2%
10	II/d	1	2,2%
Jumlah		45	100%

Data Primer Penelitian, 2022

Tabel 6 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan golongan dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 12 orang atau sebesar 26,8% adalah responden golongan III/c dan minoritas responden adalah golongan II/b, II/c, II/d dan IV/c yang masing-masing hanya berjumlah satu orang atau 2,2%.

Tabel 7 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan pendidikan dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 34 orang atau sebesar 75,6% adalah responden berpendidikan S1 dan sisanya adalah responden yang berpendidikan S2 sebesar 11,1%, SMA sebesar 11,1% dan D3 sebesar 2,2%.

Tabel. 7

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan			
No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S2	5	11,1%
2	S1	34	75,6%
3	D3	1	2,2%
4	SMA	5	11,1%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data Primer Penelitian, 2022

Tabel 8 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan lama bekerja dari hasil penelitian, mayoritas responden sebanyak 16 orang atau sebesar 35,6% adalah responden yang sudah bekerja 4-6 tahun dan 7-10 tahun, 13 orang atau 28,9% adalah responden yang sudah bekerja selama 1-10 tahun.

Tabel. 8

Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja			
No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-3 Tahun	13	28,9%
2	4-6 Tahun	16	35,6%
3	7-10 Tahun	16	35,6%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data Primer Penelitian, 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kesahihan dan ketepatan instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu pegawai negeri sipil di Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Adapun yang menjadi sampel penelitian adalah 45 orang. Pengolahan data dilakukan dengan software SPSS versi 20.

a. Uji Validitas

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) sebagai berikut:

Tabel. 9

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Item 1	0,428	Instrumen valid	Valid
Item 2	0,543	jika $r \text{ hitung} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Item 3	0,544	dengan $n = 45$ pada taraf signifikan 5%	Valid
Item 4	0,604	sehingga	Valid
Item 5	0,485	diperoleh r_{tabel}	Valid
Item 6	0,518	0,2940	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa dari enam item pernyataan variabel pengembangan sumber daya manusia semua item pernyataan valid maka akan dilakukan pengujian lebih lanjut. Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel disiplin kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel. 10

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Item 1	0,254	Instrumen valid jika	Tidak Valid
Item 2	0,609	$r \text{ hitung} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Item 3	0,855	dengan $n = 45$ pada taraf signifikan 5%	Valid
Item 4	0,798	sehingga diperoleh	Valid
Item 5	0,688	$r_{\text{tabel}} 0,2940$	Valid
Item 6	0,918		Valid
Item 7	0,789		Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Dari Tabel 10 dapat dilihat bahwa dari tujuh item pernyataan variabel disiplin kerja ada enam item pernyataan yang valid maka hanya item yang valid akan dilakukan uji selanjutnya.

Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebagai berikut:

Tabel. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Item 1	0,288	Instrumen valid	TidakValid
Item 2	0,515	jika r hitung >	Valid
Item 3	0,576	r_{tabel} dengan n=	Valid
Item 4	0,512	45 pada taraf	Valid
Item 5	0,617	signifikan 5%	Valid
Item 6	0,567	sehingga	Valid
Item 7	0,511	diperoleh r_{tabel}	Valid
Item 8	0,352	0,2940	Valid
Item 9	0,595		Valid
Item 10	0,431		Valid
Item 11	0,628		Valid
Item 12	0,575		Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Dari Tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa dari dua belas item pernyataan variabel lingkungan kerja ada sebelas item pernyataan yang valid makanya item yang valid yang akan dilakukan pengujian lebih lanjut. Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel. 12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item 1	0,629	Instrumen	Valid
Item 2	0,577	valid jika r	Valid
Item 3	0,731	hitung > r_{tabel}	Valid
Item 4	0,727	dengan n= 45	Valid
Item 5	0,595	pada taraf	Valid
Item 6	0,066	signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2940	Tidak Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Dari Tabel 12 dapat dilihat bahwa dari enam item pernyataan variabel disiplin kerja ada lima item pernyataan yang valid maka hanya item yang valid akan dilakukan uji selanjutnya.

Uji Realibilitas

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji realibilitas untuk variabel pengembangan sumber daya manusia diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,801 nilai ini lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel. Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil uji realibilitas nilai Alpha sebesar 0,888 dan nilai ini lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel. Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil uji realibilitas nilai Alpha sebesar

0,758 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel. Hasil kinerja pegawai diperoleh nilai Alpha sebesar 0,721 dan nilai ini lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada ujivaliditas adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S) pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel. 13
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.22698152
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.106
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.714
Asymp. Sig. (2-tailed)		.688

Sumber: Data Primer diolah, 2022

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 13 terlihat nilai signifikansi sebesar 0,688 maka nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Jika dilihat dari Tabel 14. maka dapat disimpulkan bahwa nilai Variance Inflation Factor 1,048 untuk variabel pengembangan sumber daya manusia, 1,061 untuk variabel disiplin kerja, dan 1,108 untuk variabel lingkungan kerjadan angka masing-

masing variabel < dari 10, dan nilai Tolerance 0,954 untuk variabel pengembangan sumber daya manusia, 0,943 untuk variabel disiplin kerja, dan 0,903 untuk variabel lingkungan kerja dan angka masing-

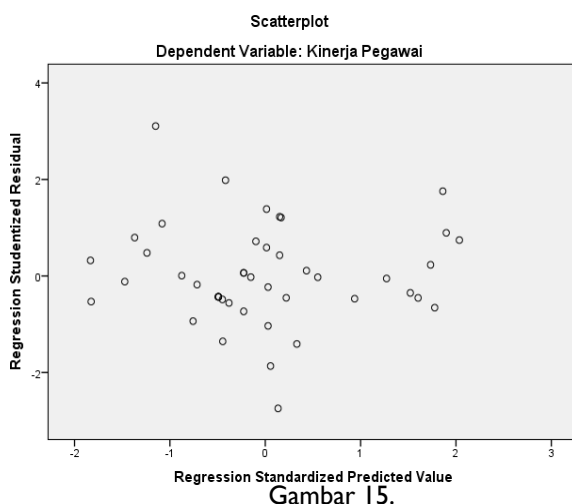
masing variabel > dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel. 14
Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.288	3.373		.382	.705		
Pengembangan SDM	.160	.074	.225	2.158	.037	.954	1.048
Disiplin Kerja	.380	.074	.541	5.165	.000	.943	1.061
Lingkungan Kerja	.183	.061	.322	3.009	.004	.903	1.108

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.



Gambar 15.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan gambar 15 ciri- ciri pola gambar scatterplot model adalah:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak hanya mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa ciri- cirinya terpenuhi sehingga dapat dikatakan dalam model regresi pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji asumsi klasik heteroskedastisitas terpenuhi. Maka dalam hal ini dapat dilanjutkan ketahap uji regresi linier berganda.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada Hasil Analisis Regresi Linear Berganda sebagaimana disajikan pada Tabel 16.

Tabel 16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.288	3.373		.382	.705
Pengembangan SDM	.160	.074	.225	2.158	.037
Disiplin Kerja	.380	.074	.541	5.165	.000
Lingkungan Kerja	.183	.061	.322	3.009	.004

Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data Tabel 16 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,288 + 0,160 + 0,380 + 0,183$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini:

Nilai konstanta sebesar 1,288, berarti jika variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,288. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tanpa ada variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan sebesar 1,288 dan menunjukkan hasil yang positif.

1. $\beta_1 X_1 = 0,160$

Hal ini berarti variabel pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,160 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengembangan sumber daya manusia meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,160.

2. $\beta_2 X_2 = 0,380$

Hal ini berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,380 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,380.

3. $\beta_3 X_3 = 0,183$

Hal ini berarti variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,183 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,183.

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,545 atau 54,5% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sisanya 45,5 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian antara lain kompensasi, budaya organisasi, stress kerja, dan gaya kepemimpinan.

Uji Parsial (uji t)

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar kinerja pegawai dengan menggunakan angka probabilitas signifikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS selengkapnyada pada lampiran dan selanjutnya yang diringkas sebagai berikut :

Tabel 17
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	.382	.705
Pengembangan SDM	2.158	.037
Disiplin Kerja	5.165	.000
Lingkungan Kerja	3.009	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu $n =$ jumlah sampel 45 dengan $\alpha = 0,05$ maka didapat t tabel sebesar 2,020. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (H_1):

Hasil menunjukkan Sig $0,037 < 0,5$ dan t hitung $2,158 > t$ tabel 2,020 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (H2):

Hasil menunjukkan Sig 0,000 < 0,05 dan t hitung 5,165 > t tabel 2,020 maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (H3):

Diperoleh hasil Sig 0,004 < 0,05 dan t hitung 3,009 > t tabel 2,020 maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel yaitu pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel. 4.22
Hasil Uji Simultan (uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90.070	3	30.023	18.583	.000 ^b
Residual	66.241	41	1.616		
Total	156.311	44			

Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan SDM, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.22 hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 18,583 dan F tabel dengan df1 = derajat pembilangan 3 dan df2 = derajat penyebut 41 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 2,83 berarti F hitung > f tabel. Hasil $p=0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat menghasilkan t hitung sebesar 2,158 > t tabel 2,020 dan nilai sig sebesar 0,037 < 0,05. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $\beta_1=0,160$ hal ini berarti pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,160 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengembangan sumber daya manusia meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,160. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Peneliti menyimpulkan jika pengembangan sumber daya manusia tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis pertama atau H1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Kabupaten Daerah Kutai Barat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat menghasilkan t hitung sebesar 5,165 > t tabel 2,020 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $\beta_2= 0,380$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,380 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,380.

Peneliti menyimpulkan jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat memiliki disiplin kerja yang baik yaitu tepat waktu dalam semua kegiatan. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena disiplin kerja yang baik. Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis kedua atau H2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat menghasilkan t hitung sebesar 3,009 > t tabel 2,020 dan nilai sig = 0,004 < 0,05. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $\beta_3 = 0,183$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja mempengaruhi

kinerja pegawai sebesar 0,183 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,183.

Peneliti menyimpulkan jika lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat memiliki tingkat lingkungan kerja yang nyaman dan baik yaitu kenyamanan, kebersihan dan keramahan sesama pegawai. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis ketiga atau H3 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan f hitung dan F tabel maka didapat f hitung (18,583) lebih besar dari f tabel (2,83), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,545 atau 54,5% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sisanya 45,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Seperti variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Berdasarkan analisa dan data-data diatas menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat atau H4 dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk X_1 sebesar 2,158 lebih besar dari t tabel 2,020 dengan signifikan sebesar 0,037 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Sehingga H1 yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk X_2 sebesar 5,165 lebih besar dari t tabel 2,020 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Variabel disiplin kerja mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Sehingga H2 yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk X_3 sebesar 3,009 lebih besar dari t tabel 2,020 dengan signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Variabel **lingkungan kerja berpengaruh positif** yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Sehingga H3 yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Pengujian secara bersama-sama, dimana F hitung sebesar 18,583 dan F tabel dengan df 1 = derajat pembilangan 3 dan df 2 = derajat penyebut 41 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 2,83, berarti F hitung > f tabel. Hasil $\rho = 0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Sehingga H4 yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PTRajagrafindo Persada, 2012.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Laporan Kinerja Inspektorat Kabupaten Kutai Barat Tahun 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2006.
- Noe, Raymond A.; Hollenbeck, John R.; Gerhart Barry; wright, Patrick M. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Noe, Raymond A.; Hollenbeck, John R.; Gerhart Barry; wright, Patrick M. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat, 2013.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011
Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Riani, AsriLaksmi. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini.
Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. Jakarta: SalembaEmpat,
2008.
- Saydam, Gouzali. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT
Toko Gunung Agung, 1996.
- Priyatno Duwi. 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan
Analisis Data Penelitian dengan SPSS, Yogyakarta:
Gava media.
- Sedarmayanti, Putri. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT
BumiAksara,2001.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:
Bumi Aksara, 2010.
- Soehartono,Irawan. Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik
Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial lainnya
Cetakan keTiga. Bandung: Remaja Rosdakarya, , 1999.
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Bandung:Alfabeta, 2010
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana,
2009.
- Thoha, Miftah. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia
Cetakanketiga. Jakarta:Kencana, 2008
- Widari,Tri. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Pegawai. Skripsi.UN Y, 2016.
- Zainun, Buchari. Manajemen Sumber Daya Manusia
Indonesia. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri abadi, 1996.