



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Tapanuli Tengah

<sup>1</sup> Ratna Widha Simanjuntak, <sup>2</sup> Mansur Tanjung, <sup>3</sup> Mhd. Shafwan Koto

<sup>1,2,3</sup> STIE Al Washliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

### ARTICLE INFO

Kata kunci:  
disiplin kerja,  
lingkungan kerja,  
kinerja pegawai

Keywords:  
work discipline,  
work environment,  
employee performance

Email :  
ratnawidha.71@gmail.com

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel penelitian ini berjumlah 37 responden yang merupakan pegawai Inspektorat Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,760, yang berarti bahwa 76% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t$  hitung 3,361 >  $t$  tabel 2,032; sig 0,002 < 0,05) dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $t$  hitung 6,726 >  $t$  tabel 2,032; sig 0,001 < 0,05). Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $F$  hitung 53,876 >  $F$  tabel 3,25; sig 0,001 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tapanuli Tengah.

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Inspectorate Office of Central Tapanuli Regency. This research uses a quantitative method with a descriptive approach. The sample consisted of 37 respondents who are employees of the Inspectorate Office of Central Tapanuli Regency, and data were collected through questionnaires. The results show that the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.760, indicating that 76% of the variation in employee performance can be explained by work discipline and work environment simultaneously, while the remaining 24% is influenced by other variables not examined in this study. The partial test (t-test) results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance ( $t$ -count 3.361 >  $t$ -table 2.032; sig 0.002 < 0.05), and the work environment also has a positive and significant effect on employee performance ( $t$ -count 6.726 >  $t$ -table 2.032; sig 0.001 < 0.05). Furthermore, the simultaneous test (F-test) shows that work discipline and work environment together have a positive and significant effect on employee performance ( $F$ -count 53.876 >  $F$ -table 3.25; sig 0.001 < 0.05). Therefore, it can be concluded that work discipline and work environment are important factors in improving employee performance at the Inspectorate Office of Central Tapanuli Regency.

Copyright © 2026 EBISMA.  
All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan sarana dan prasarana yang memadai tidak akan memberikan hasil optimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mampu memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten guna mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi penting, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai salah satu indikator keberhasilan organisasi.

Kinerja pegawai menggambarkan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Menurut Wirawan (2016), kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas dalam jangka waktu tertentu yang dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu menetapkan standar kerja yang jelas agar setiap pegawai memiliki pedoman dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja. Pegawai yang disiplin cenderung mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai target organisasi.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tata ruang yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis, akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal (Kusumastuti, 2019). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Inspektorat Kabupaten Tapanuli Tengah, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Masih terdapat pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja secara optimal, datang terlambat, serta tidak hadir tanpa keterangan. Data menunjukkan bahwa tingkat kehadiran tepat waktu hanya sebesar 64%, sementara 30% pegawai datang terlambat dan 6% tidak hadir tanpa izin. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga belum sepenuhnya mendukung, seperti ruang kerja yang sempit, penumpukan berkas, serta pencahayaan yang kurang memadai. Permasalahan tersebut berpotensi menghambat kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Patimah (2018) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 54,5%. Sementara itu, penelitian Asri (2023) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 45,2%.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tapanuli Tengah, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta secara praktis sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis data numerik, sedangkan metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi pada variabel penelitian. Metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis melalui analisis statistik sehingga dapat diketahui hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017).

Penelitian dilaksanakan pada Inspektorat Kabupaten Tapanuli Tengah yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda, Pandan. Waktu penelitian dilakukan pada periode April hingga Agustus 2025, dimulai dari tahap observasi awal, penyusunan proposal, pengumpulan data, hingga penyelesaian laporan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 37 orang, terdiri dari pegawai negeri sipil dan tenaga honorer. Karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100), maka seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh (total sampling) (Arikunto, 2016; Sugiyono, 2017).

Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen instansi, literatur, dan sumber relevan lainnya (Kuncoro, 2018; Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan dengan menggunakan instrumen kuesioner berbasis skala Likert.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Disiplin kerja diukur melalui indikator seperti tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, dan hubungan kerja. Lingkungan kerja diukur melalui indikator penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau, dan keamanan. Kinerja pegawai diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, keterukuran, nilai kerja, dan ketepatan sasaran (Mangkunegara, 2015; Nitisemito, 2018; Arifin, 2017).

Instrumen penelitian terdiri dari 30 item pernyataan yang dibagi ke dalam tiga variabel, masing-masing 10 item, dengan skala Likert lima poin. Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi product moment dengan kriteria  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,70 (Ghozali, 2018).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji  $t$  untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji  $F$  untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 (Sugiyono, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada rentang usia 41–50 tahun dan 51–60 tahun masing-masing sebesar 32,43%, yang mengindikasikan dominasi pegawai dengan pengalaman kerja yang matang. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebesar 59,46% dan perempuan sebesar 40,54%. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 sebesar 72,97%.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86, lingkungan kerja sebesar 3,78, dan kinerja pegawai sebesar 3,71. Ketiga variabel tersebut berada dalam kategori baik, yang berarti secara umum kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tapanuli Tengah sudah berjalan dengan baik.

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,867, lingkungan kerja sebesar 0,890, dan kinerja sebesar 0,886, yang berarti seluruh instrumen penelitian reliabel.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis regresi. Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,149 ( $>$ 0,05) yang berarti data berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada scatterplot sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,739 ( $>$ 0,10) dan VIF sebesar 1,353 ( $<$ 10), sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan kuat dengan kinerja ( $r = 0,664$ ), sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan sangat kuat dengan kinerja ( $r = 0,825$ ).

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,760, yang berarti bahwa 76% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 24% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 0,389 + 0,302X_1 + 0,663X_2$$

yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,361 dan signifikansi 0,002 ( $<$ 0,05). Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t$  hitung sebesar 6,726 dan signifikansi 0,000 ( $<$ 0,05).

Hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F$  hitung sebesar 53,876 dan signifikansi 0,000 ( $<$ 0,05).

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini memperkuat teori bahwa disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, memberikan dukungan bagi pegawai untuk bekerja secara optimal.

Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja berperan dalam membentuk perilaku kerja yang teratur, sedangkan lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan efisiensi dalam bekerja.

Besarnya nilai koefisien determinasi (76%) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan sistem penghargaan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patimah (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Asri (2023) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintah.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai corrected item-total correlation di atas 0,30 dan Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, baik melalui grafik maupun uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi  $0,149 > 0,05$ . Analisis korelasi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Pegawai ( $r = 0,664$ ), sedangkan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat ( $r = 0,825$ ). Persamaan regresi yang diperoleh yaitu  $Y = 0,389 + 0,302X_1 + 0,663X_2$  menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,760 menunjukkan bahwa 76% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 24% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar Inspektorat Kabupaten Tapanuli Tengah terus meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja yang lebih tegas, pemberian sanksi yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Selain itu, penting untuk menjaga hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan pegawai serta melakukan perawatan lingkungan kerja secara berkala. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

### REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanafa Publishing.
- Arifin, Z. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan kasus. Unisnu Press.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia. Liberty.
- Asri, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mamuju Tengah. Universitas Sulawesi Barat.
- Azwar, S. (2016). Sikap manusia: Teori dan pengukurannya. Pustaka Pelajar.
- Furchan, A. (2016). Pengantar penelitian dalam pendidikan. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen (Edisi revisi). BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Koto, M. S., Shafwan, & dkk. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)*, 6(2).
- Kuncoro, M. (2018). Metode riset untuk bisnis dan ekonomi (Edisi ke-5). Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2015). Metode penelitian kuantitatif. Rajawali Pers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human resource management. Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2018). Manajemen personalia. Ghalia Indonesia.
- Patimah, S. (2018). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Prayogi, M. S., Ambarita, R., & Hutagalung, H. (2023). Pengaruh orientasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)*, 6(3), 203–217.
- Saydam, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2025). Panduan penulisan skripsi dan tugas akhir.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kombinasi (mix methods). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- Tanjung, M., dkk. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintahan Sibolga Sambas. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 3(2).
- Tulus, T. (2015). Peran disiplin pada organisasi. Gramedia.
- Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2016). Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian. Salemba Empat.