



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat  
(Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin, 2026)

---

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 173-204)

---

## **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat**

**Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin**

Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sereho Lahat

Email: alexiskandar@gmail.com, nisma.aprini@gmail.com, harun@unsela.ac.ad

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. (4) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

**Kata Kunci :** *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja. Lingkungan Kerja*

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the influence of Human Resource Development, Work Discipline, and the Work Environment on Employee Productivity at the Lahat Regency Inspectorate Office. The results showed that (1) Human Resource Development has a significant partial effect on Work Productivity. (2) Work Discipline has a significant partial effect on Work Productivity. (3) The Work Environment has a significant partial effect on Work Productivity. (4) The influence of Human Resource Development, Work Discipline, and the Work Environment has a significant simultaneous effect on Work Productivity.*

**Keywords:** *Influence of Human Resource Development, Work Discipline, Work Environment*

## Pendahuluan

Produktivitas kerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya menurut Hasibuan (2007:94), faktor yang memengaruhi produktivitas kerja antara lain Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin kerja, Sikap dan mental pegawai, Lingkungan kerja (kerjasama, komunikasi, iklim kerja, sarana kerja yang memadai), salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Melalui program pendidikan, pelatihan, serta pengembangan kompetensi, pegawai memperoleh peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang lebih profesional. Peningkatan kapasitas tersebut tidak hanya mendorong efektivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi.

Inspektorat Kabupaten Lahat merupakan salah satu lembaga pemerintah yang ada di Kabupaten Lahat yang 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 Kabupaten Lahat secara langsung dikoordinasikan oleh Bupati Lahat. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Inspektorat harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tingkat kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung agar terlaksananya tugas pembinaan dan pengawasan untuk tercapainya produktivitas kerja yang maksimal.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti diperoleh informasi mengenai permasalahan produktivitas kerja pada tahun 2024 (LkJip Tahun 2024) yaitu sebagai berikut :

1. Persentase penilaian Sakip SAKIP dengan nilai "BB" ke atas di setiap OPD baru mencapai 75,29%
2. Persentase tindak lanjut temuan BPK RI per tahun 72,06%
3. Persentase tindak lanjut temuan APIP per tahun 65,00%
4. Persentase tingkat penanganan pengaduan masyarakat per tahun 63,33%

Dengan melihat permasalahan diatas, hal ini bisa disebabkan minimnya

pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Inspektorat yang, jumlah Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti program pengembangan SDM melalui Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2024 belum mencapai target 100%, hal ini dikarenakan banyaknya kegiatan pengawasan internal yang dilaksanakan Inspektorat yang membutuhkan partisipasi penuh pejabat fungsional terutama auditor di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Lahat, sehingga menyebabkan sebagian Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat tidak bisa mengikuti program pengembangan sumber daya manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan.

Tabel Jumlah Auditor Yang Mengikuti Program Pengembangan SDM

No	Jenis Diklat Yang Di ikuti	Jumlah Auditor Yang Mengikuti Diklat	Persentase
1	Audit Kinerja	30	35,29%
2	Manajemen Resiko	25	29,41%
3	Siswaskeudes	22	25,88%
4	SPIP	4	4,70%
5	Pengelolaan Keuangan Desa	4	4,70%

*Sumber Data : Data Sekunder Subbag. Umum & Kepegawaian*

Dari tabel diatas dapat dilihat dari jumlah seluruh 85 orang pejabat fungsional yang ada di Inspektorat Kabupaten Lahat, program pengembangan yang di ikuti oleh Pejabat Auditor Inspektorat Kabupaten Lahat masih sangat minim, sebanyak 30 Orang atau 35,29% yang mengikuti Diklat Audit Kinerja, sebanyak 25 orang atau 29,41% yang mengikuti Diklat Manajemen Resiko, sebanyak 22 orang atau 25,88% yang mengikuti diklat Siswaskeudes, serta masing-masing sebanyak sebanyak 4 orang atau 4,70% yang

mengikuti Diklat SPIP dan Diklat Pengelolaan Keuangan Desa.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau sikap hormat dalam diri pegawai terhadap peraturan serta ketetapan organisasi yang wajib dipatuhi. Tujuan utama penerapan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja secara maksimal dengan mencegah terjadinya pemborosan waktu dan energi. Menurut Hasibuan (2004:195), salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah adanya hubungan kerja yang erat dan saling membantu, baik antar pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan. Program Peningkatan Disiplin kehadiran pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lahat dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Persentase Kehadiran Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan	Persentase Kehadiran Tepat Waktu
Januari	85	79	3	1	1	92,94%
Februari	85	81	2	0	2	95,29%
Maret	85	77	6	1	1	90,58%
April	85	78	4	1	2	91,76%
Mei	85	82	1	2	0	96,47%
Juni	85	80	5	0	0	94,11%
Juli	85	81	2	0	2	95,29%
Agustus	85	81	3	0	1	95,29%
September	85	78	2	4	1	91,76%
Oktober	85	75	6	3	1	88,23%
Nopember	85	77	2	3	3	90,58%
Desember	85	82	1	0	1	96,47%

Sumber Data : Fingerprint Subbag. Umum & Kepegawaian

Program peningkatan disiplin kerja pegawai yang dilaksanakan Inspektorat masih belum maksimal, hal ini terjadi karena sebagian pegawai berfikir walaupun mereka melaksanakan atau tidak melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu mereka tidak ada potongan gaji apabila mereka melakukan kelalaian/kesalahan dalam pekerjaan selain itu kecendrungan pegawai hanya datang untuk absensi elektronik tanpa memikirkan tanggung jawab sebagai ASN dalam memenuhi tujuan organisasi, absensi dilakukan semata-mata hanya untuk mengejar TPP, banyak diantara pegawai setelah absensi elektronik keluar kantor tanpa alasan yang jelas dan baru kembali ke kantor saat akan melaksanakan absensi elektronik lagi untuk pulang. hal ini dikarenakan masih minimnya



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat  
(Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin, 2026)

---

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 173-204)

---

kesadaran Pegawai.

Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam mendukung produktivitas kerja pegawai. Menurut Nitisemito (1996:112), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, kondisi sekitar tempat bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti ruangan yang panas, sirkulasi udara yang buruk, ruang kerja yang terlalu padat, kondisi yang kotor, atau tingkat kebisingan yang tinggi, akan berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan konsentrasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian ini mengambil obyek penelitian terhadap pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat membutuhkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan kinerja organisasi, karena dengan memiliki tanggungjawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

Bertolak dari latar belakang masalah yang ada, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat”.

## **Kajian Teori**

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen. Gouzali (1996:24) mengemukakan sebagai berikut: “pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan

(*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan organisasi.

Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan sumber daya manusia adalah program yang khusus dirancang suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikapnya. Berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam usaha pengembangan tenaga kerja, antara lain adalah pelatihan dalam jabatan, rotasi pekerjaan, system magang dan pendidikan.

Davis (1996:273) Pengembangan SDM mencakup serangkaian aktivitas untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan. Indikator yang dapat dilihat:

1. Pelatihan (*Training*) yakni, meningkatkan keterampilan teknis.
2. Pendidikan (*Education*) yakni, memperluas pengetahuan dan wawasan.
3. Pengembangan karier (*Career Development*) yakni, memberikan jalur pertumbuhan dan promosi.

## **Disiplin Kerja**

Siagian, (2010:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Kaswan (2012:90), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat  
(Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin, 2026)

---

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 173-204)

---

Disiplin adalah sikap hormat, patuh, dan taat terhadap peraturan (tertulis maupun tidak tertulis) serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Ini mencakup kehadiran tepat waktu, menaati jam kerja, dan siap menerima sanksi atas pelanggaran, menurut Yusuf, (2016:87) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Sikap dan Etika Kerja

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### Lingkungan Kerja

Menurut Sondang (287:2021), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Riani (2013:65), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Menurut Riani (2013:70), lingkungan kerja meliputi faktor-faktor :

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah mencakup tempat kerja pegawai melakukan aktifitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja pegawai, yang meliputi :

- a) Suhu
- b) Penerangan
- c) Mutu udara
- d) Ukuran ruang kerja
- e) Pengaturan ruang kerja
- f) Privasi

#### 2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan yang terbina dalam organisasi, seorang pegawai bekerja di dalam organisasi tidak sendiri, di dalam melakukan aktifitas nya pegawai pasti membutuhkan orang lain, yang meliputi :

- a) Hubungan kerja
- b) Kelompok lingkungan kerja

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sebuah sikap spiritual yang mendorong terus melakukan perbaikan terhadap pencapaian yang telah



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat  
(Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin, 2026)

---

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 173-204)

---

diperoleh. Ia juga diyakini bahwa kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik pada hari ini daripada kemarin, serta akan lebih baik lagi pada hari esok.

Selain itu, Busro (2018:344) juga menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja merujuk pada kemampuan individu atau kelompok orang dalam menghasilkan barang dan jasa dalam batas waktu yang telah ditetapkan atau direncanakan. Kemampuan ini melibatkan aspek fisik yang sering kali disebut sebagai keterampilan atau ketangkasan. Menurut Nasution dalam Wau (2022) ada lima strategi untuk meningkatkan produktivitas, yaitu:

1. Melaksanakan program pengurangan biaya. Pengurangan biaya berarti menghasilkan output yang sama dengan menggunakan input yang lebih sedikit. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti mencapai output yang tetap dengan input yang lebih sedikit.
2. Mengelola pertumbuhan. Meningkatkan produktivitas dengan mengontrol pertumbuhan ekonomi berarti menggunakan input yang lebih kecil untuk menghasilkan output yang lebih besar dan berkualitas. Ini berarti mencapai kenaikan output yang besar dengan peningkatan input yang relatif kecil.
3. Bekerja dengan lebih efisien. Dengan bekerja lebih efisien, dapat meningkatkan produktivitas dengan mempertahankan output yang tinggi dan biaya produksi per unit yang rendah karena penggunaan input yang tetap.
4. Mengurangi aktivitas yang tidak perlu. Mengurangi aktivitas yang tidak diperlukan dapat meningkatkan produktivitas dengan mengurangi output yang tidak diinginkan dan input yang tidak perlu.
5. Bekerja secara lebih efektif. Meningkatkan produktivitas dengan cara ini berarti meningkatkan output tanpa mengurangi penggunaan input. Meningkatkan

produktivitas tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas secara keseluruhan dengan meningkatkan produktivitas karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Di duga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lahat.
2. Di duga terdapat pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lahat.
3. Di duga terdapat pengaruh lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lahat.
4. Di duga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lahat.

### **Metode Penelitian**

#### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan 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 produktivitas kerja pegawai. Adapun proses- proses dalam desain penelitian ini adalah:

1. Peneliti mengidentifikasi dan memilih masalah yang ada di Inspektorat Kabupaten Lahat yaitu mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai.



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat  
(Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin, 2026)

---

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 173-204)

---

2. Berdasarkan hipotesis yang dibuat peneliti akan membangun penyelidikan atau percobaan dengan metode survey.
3. Peneliti memilih teori-teori dari para ahli mengenai variabel X terhadap variabel Y.
4. Peneliti akan menggunakan seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lahat untuk mengumpulkan data, peneliti akan menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data.
5. Untuk memproses hasil data peneliti akan menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*.
6. Peneliti akan menganalisis data serta memilih prosedur statistik untuk melakukan perhitungan dan uji hipotesis guna menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan melalui program SPSS 22. *for windows*.
7. Peneliti akan melaporkan hasil penelitian pada pihak yang bersangkutan dengan penelitian seperti instansi dan universitas. Peneliti juga akan memberikan saran untuk penelitian yang akan datang agar jauh lebih baik.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Ferdinand (2013) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa, menjadi fokus utama bagi seorang peneliti, dan dipandang sebagai semesta penelitian. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh pegawai negeri sipil yang ada Inspektorat Kabupaten Lahat yang berjumlah 85 orang.

Menurut Soehartono (2022), sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap mampu menggambarkan populasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat berjumlah 85 orang/ PNS. Sampel diambil untuk

mewakili seluruh populasi yang ada dan pengambilan sampel dalam penelitian atas pertimbangan tertentu. Maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016), purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memilih subjek berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Artinya, peneliti secara sengaja memilih sampel yang dianggap paling mampu memberikan informasi yang berguna untuk penelitian.

## Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur". Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data  $df = n - 2$ ,  $(85) - 2 = 83$ , jadi  $r$  tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,216. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,647	0,216	Valid
2	0,665	0,216	Valid
3	0,545	0,216	Valid
4	0,572	0,216	Valid
5	0,531	0,216	Valid
6	0,565	0,216	Valid
7	0,425	0,216	Valid
8	0,575	0,216	Valid
9	0,651	0,216	Valid
10	0,688	0,216	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai  $r$  hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,216, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Item / Pernyataan ke	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	0,761	0,216	Valid
2	0,799	0,216	Valid
3	0,749	0,216	Valid
4	0,770	0,216	Valid
5	0,657	0,216	Valid
6	0,544	0,216	Valid
7	0,688	0,216	Valid
8	0,698	0,216	Valid
9	0,788	0,216	Valid
10	0,733	0,216	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai  $r$  hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,216, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Item / Pernyataan ke	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	0,712	0,216	Valid
2	0,744	0,216	Valid
3	0,560	0,216	Valid
4	0,526	0,216	Valid
5	0,593	0,216	Valid
6	0,651	0,216	Valid
7	0,615	0,216	Valid
8	0,538	0,216	Valid
9	0,693	0,216	Valid
10	0,821	0,216	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,216, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,626	0,216	Valid
2	0,661	0,216	Valid
3	0,664	0,216	Valid
4	0,489	0,216	Valid
5	0,507	0,216	Valid
6	0,598	0,216	Valid
7	0,533	0,216	Valid
8	0,438	0,216	Valid
9	0,742	0,216	Valid
10	0,774	0,216	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,216, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output spss dibawah ini.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha*

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat  
 (Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin, 2026)

sebesar 0,786. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.  
 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,844. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

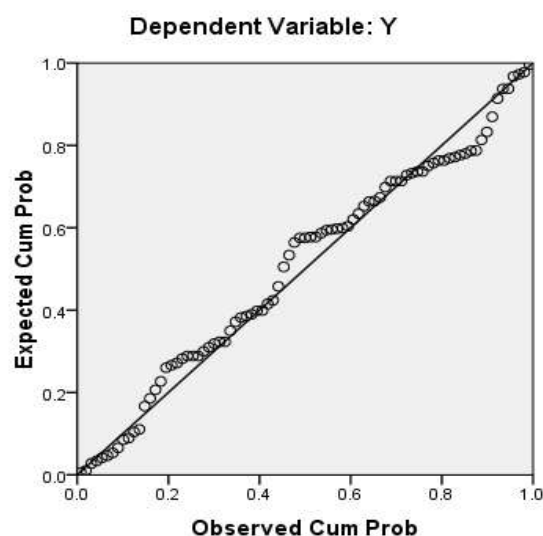
Hasil uji reliabilitas variabel Produktivitas Kerja (Y) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,803. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Grafik *p-plot* pada gambar dibawah ini memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

### Gambar Grafik *p-plot*



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

### Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ini perlu dilakukan karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk

mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi melalui *Variance Inflation factor* (VIF).

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.040	5.042		1.396	.166		
	X1	.325	.106	.268	3.068	.003	.936	1.068
	X2	.179	.074	.222	2.421	.018	.848	1.180
	X3	.358	.082	.405	4.384	.000	.836	1.197

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan semua variabel independen (Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Hal itu berarti bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

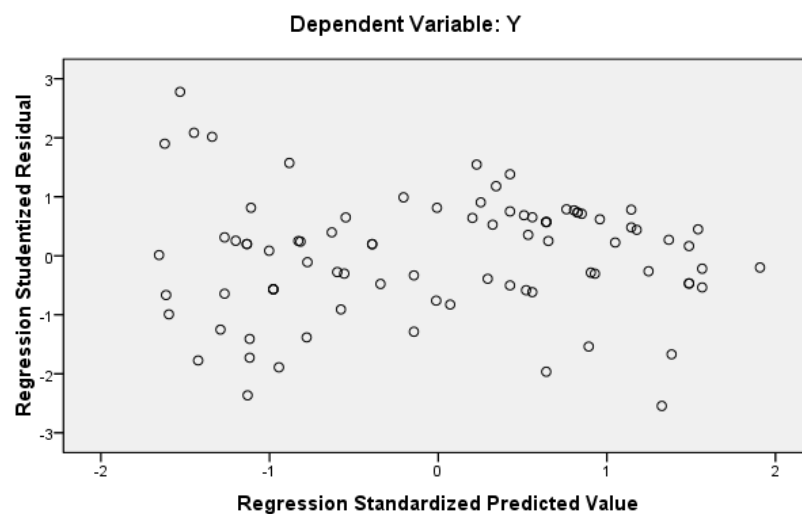
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Gambar 4.3

*Scatter Plot*



*Sumber : Data Primer Diolah*

Dalam uji heteroskedastisitas didapatkan titik-titik menyebar sehingga dapat disimpulkan memiliki residual yang sama dan variabel bebas bersifat homoskedastisitas. Berdasarkan gambar diatas, hasilnya tidak terdapat yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

## Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.040	5.042		1.396	.166
	X1	.325	.106	.268	3.068	.003
	X2	.179	.074	.222	2.421	.018
	X3	.358	.082	.405	4.384	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 7,040 + 0,325X_1 + 0,179X_2 + 0,358X_3 + e$ . Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 7,040, artinya jika Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah 0, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) nilainya adalah 7,040.
2. Koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) sebesar 0,325, artinya jika Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,325.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,179, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,179.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,358, artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,358.

### Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini ( $H_4$ ) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis keempat dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.530	3	205.843	19.814	.000 <sup>a</sup>
	Residual	841.481	81	10.389		
	Total	1459.012	84			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

#### 1. Menentukan formulasi $H_0$ dan $H_1$

a)  $H_0 : b_1b_2 = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b)  $H_1 : b_1b_2 \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

#### 2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$df_1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = 85 - 2 - 1 = 82$$

$$df = 3,957$$

#### 3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai F hitung adalah sebesar 19,814, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 3,957 ( $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 85 - 2 - 1 = 82$ ). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi. Karena nilai F hitung ( $19,814 > F_{tabel}(3,957)$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi  $F(0,000) < \alpha(0,05)$ , maka hipotesis keempat diterima, artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis ketiga ini terbukti.

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Kerja, dan Lingkungan Kerja) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja). Untuk menguji signifikan hubungan, maka dapat menggunakan sistem *SPSS For Windows 22* dengan langkah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.040	5.042		1.396	.166
	X1	.325	.106	.268	3.068	.003
	X2	.179	.074	.222	2.421	.018
	X3	.358	.082	.405	4.384	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H<sub>1</sub>) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di atas.

1. Menentukan formulasi Ho dan H1

a)  $H_0 : b_1 = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b)  $H_1 : b_2 \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant  $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 85 - 2 - 1 = 82$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 82}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 82}$$

$$t \text{ tabel} = 1,989$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,068, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,989. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,003 lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai t hitung ( $3,068 > t \text{ tabel } (1,989)$  dan  $\text{Sig } t (0,003) < \alpha (0,05)$ , maka hipotesis pertama diterima, artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis pertama ini terbukti.

b. Uji t Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini ( $H_2$ ) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di atas.

1. Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_1$

a)  $H_0 : b_1 = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b)  $H_1 : b_2 \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant  $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 85 - 2 - 1 = 82$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 82}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 82}$$



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat  
(Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin, 2026)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 173-204)

t tabel = 1,989

### 3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,421, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,989. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,018 lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai t hitung ( $2,421 > t \text{ tabel } (1,989)$  dan  $\text{Sig } t (0,018) < \alpha (0,05)$ , maka hipotesis kedua diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis kedua ini terbukti.

#### c. Uji t Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini ( $H_3$ ) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di atas.

##### 1. Menentukan formulasi $H_0$ dan $H_1$

a)  $H_0 : b_1 = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b)  $H_1 : b_2 \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

##### 2. Level of significant $\alpha = 5\%$

Df ( $n-2-1$ ) =  $85 - 2 - 1 = 82$

t tabel =  $t_{0,05 / 2 : 82}$

t tabel =  $t_{0,025 : 82}$

t tabel = 1,989

### 3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 4,384, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,989. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai t hitung ( $4,384 > t$  tabel ( $1,989$ ) dan Sig t ( $0,000 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka hipotesis ketiga diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis ketiga ini terbukti.

### Koefisien Determinasi

Analisis determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ).  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Korelasi Determinan ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.423	.402	3.223

a. Predictors: (Constant),  $X_3, X_1, X_2$

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil analisis determinasi diperoleh angka  $R^2$  ( $R$  Square) sebesar 0,423 atau (42,3%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) sebesar 42,3% atau variasi variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan 42,3% variabel dependen (Produktivitas Kerja), sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat  
(Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin, 2026)

---

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 173-204)

---

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat**

Hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Semakin baik proses pengembangan SDM yang dilakukan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki nilai koefisien sebesar 0,325 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pegawai yang mendapatkan pengembangan SDM yang memadai menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik, ditandai dengan penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, kualitas laporan yang meningkat, dan peningkatan profesionalitas dalam melaksanakan fungsi pengawasan internal. Dengan demikian, pengembangan SDM perlu terus diperkuat sebagai strategi utama dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat**

Hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa Disiplin Kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor

Inspektorat Kabupaten Lahat. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi, baik dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, maupun tanggung jawab terhadap tugas, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih produktif dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pelayanan administrasi. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,179 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, pengelolaan waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas terbukti mampu meningkatkan efisiensi, ketepatan, dan kualitas hasil kerja. penerapan disiplin kerja harus terus dijaga dan diperkuat oleh manajemen, baik melalui penegakan aturan, pemberian contoh oleh pimpinan, maupun pengawasan yang berkesinambungan. Disiplin kerja yang terkelola dengan baik akan menjadi pondasi penting bagi peningkatan produktivitas pegawai dan kualitas kinerja Inspektorat Kabupaten Lahat secara keseluruhan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat**

Hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa Lingkungan Kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, terbukti mampu mendorong pegawai bekerja lebih efektif, fokus, serta menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,358 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Peningkatan kualitas lingkungan kerja, seperti perbaikan fasilitas, penataan ruang kerja, peningkatan komunikasi, serta penguatan hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan, menjadi langkah penting yang harus dilakukan oleh manajemen. Upaya ini akan membantu meningkatkan produktivitas pegawai dan mendukung optimalisasi fungsi pengawasan yang menjadi tugas utama Inspektorat Kabupaten Lahat.



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat  
(Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin, 2026)

---

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 173-204)

---

## **Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Lahat**

Bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi dari kualitas kemampuan pegawai, sikap dan perilaku kerja, serta kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja memiliki F hitung adalah sebesar 19,814 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Secara simultan, pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat. Artinya, peningkatan produktivitas kerja akan lebih optimal apabila ketiga faktor tersebut ditingkatkan secara bersama-sama. Kesimpulan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat perlu dilakukan melalui strategi terpadu yang mencakup peningkatan kualitas SDM, penegakan disiplin kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

## Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat.
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat.

## Saran

Adapun saran pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat, maka disarankan agar instansi terus meningkatkan program-program pengembangan SDM secara lebih terencana, berkelanjutan, dan sesuai kebutuhan kompetensi setiap pegawai. Dengan pengembangan SDM yang tepat sasaran, produktivitas kerja pegawai diharapkan dapat meningkat secara signifikan dan berdampak pada kualitas pelayanan serta akuntabilitas kinerja Inspektorat secara keseluruhan.
2. Disarankan agar instansi semakin memperkuat budaya disiplin melalui penerapan aturan yang konsisten, jelas, dan berkeadilan. Pimpinan perlu memberikan teladan kedisiplinan sekaligus melakukan pengawasan yang terukur untuk memastikan bahwa setiap pegawai mematuhi jam kerja, prosedur operasional, serta standar kualitas yang telah ditetapkan. Selain itu, pemberian reward bagi pegawai yang berdisiplin tinggi dan penegakan sanksi yang proporsional bagi pelanggaran disiplin dapat menjadi langkah efektif dalam membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab.

3. Disarankan agar instansi lebih memprioritaskan perbaikan dan penataan lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, dan tertata dengan baik akan membantu pegawai bekerja lebih fokus serta meminimalisir hambatan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, hubungan antar pegawai dan komunikasi dengan pimpinan perlu terus dibangun secara harmonis agar tercipta suasana kerja yang suportif dan mendorong semangat kerja, sehingga produktivitas pegawai di Inspektorat Kabupaten Lahat diharapkan dapat meningkat secara signifikan dan lebih berkelanjutan.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aidinur, A. M. (2022). *Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh*. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/21140/1.pdf>.
- Aprianti, C. (2024). *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya*. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40697-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40697-Full_Text.pdf)
- Anwar, Y. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 145–158.
- Barwi. 2022. *Pengaruh Total Quality Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Nagan Raya*. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/32137/1.pdf>.
- Fitryanti, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Witami Tunai Mandiri Makassar*. *Economics Bosowa*.
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung, Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson. (2016). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan, Jilid 3. Alih Bahasa Djarkasih. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, J. (2017). *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan Dari Analisis Kebutuhan sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Cetakan kedua. Rajawali Pers, Jakarta.
- Namirah. (2022). Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Persero KSPP Makassar). *Unhas*, 33.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka setia*, Bandung.
- Nurdin, A. F. (2022). Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Semen Padang). *Pareso Jurnal*, 4(3), 719–734.
- Pratama, A., & Nugroho, B. S. (2022). Pengaruh Reward System Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Energi Nasional. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 10(1), 55–68.
- Putri, S. M. (2022). *Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Sektor Energi*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 34–47.
- Ramadhan, A. (2021). *Pengaruh Reward Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Industri*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 112–123.
- Rahmawati, D. (2018). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(7), 1–15.  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/310/316>
- Rahmawati, K. (2023). *Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Toko Bangunan 95 Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/21527/1/1905026026.pdf>.
- Rasyid, F. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial: Teori dan Praktik*. In *STAIN Kediri Press: Jawa Timur*.
- Sajuni, D.M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul*. <https://eprints.uny.ac.id/59873/1/.pdf>
- Saragih, M. (2016). *Development Of Learning Devices Throughproblem Basedlearning Model Based On The Context Of Aceh Cultural To Improve Mathematical Communication Skills And Social Skills Of Smpn 1 Muara Batu Students*. *Journal of Education and Practice*, 7(24), hlm. 232-248.



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat  
(Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin, 2026)

---

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 173-204)

---

- Sari, D., & Handayani, R. (2021). Pengaruh Implementasi Total Quality Management Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina EP Region Jawa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 145–158.
- Sari, M. P. (2020). *Reward System Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Energi*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 6(1), 45–56.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kedelapan)*. Bandung: PT. Refika, Aditama.
- Sembiring, P. S. (2019). *Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop Tanjungpinang*. <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/1741/1/15612298.pdf>.
- Siyoto. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulijaya. (2015). Pengaruh *Total Quality Management, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Sekar Bumi, Tbk*. *Jurnal Akuntansi/Volume XIX, No. 03, September 2015:433-448*.
- Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Tjiptono, F. (2016). *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Lahat  
**Alex Iskandar, Nisma Aprini, Harun Samsudin**