

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT DAERAH PROPINSI SULAWESI TENGAH

**Rahmah**

*rahmah.rahmatu@gmail.com*

*(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)*

## **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the simultaneous and partial effect of work characteristic, environment, and discipline on employees' performance in The Inspectorate Office of Central Sulawesi Province. The research type is causal descriptive and the data is analyzed by multiple linear regression. As many as 69 samples are selected by census sample method, where all population has a chance to be chosen as a sample. The results show that work characteristics, environment, and discipline affect employees' performance in The Inspectorate Office of 0.569 or 56.90% and the remaining of 43.10% is affected by other variables that are not covered in this study. Multiple linear regression analysis indicates that work characteristics, environment, and discipline simultaneously have significant effects on employees' performance in The Office of Inspectorate Central Sulawesi Province. It also shows that work characteristics, environment, and discipline partially have significant effects on employees' performance in The Inspectorate Office of Central Sulawesi Province.*

**Keywords:** *work characteristics, environment, discipline, and employees' performance*

Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang memiliki tugas dan kewenangan melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dimana secara umum karakteristik pekerjaan pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan tupoksi adalah melakukan pengawasan secara komprehensif terhadap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan pada seluruh SKPD di jajaran pemerintahan daerah Provinsi Sulawesi Tengah, yang meliputi kegiatan pengawasan pada tupoksi, sumber daya manusia, asset dan keuangan SKPD.

Sehubungan dengan karakteristik pekerjaan, dari hasil observasi awal peneliti disertai hasil wawancara dengan 2 (dua) orang pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum tanggal 10-12 September 2014, diperoleh sejumlah fenomena terkait dengan karakteristik pekerjaan. Beberapa pegawai mengatakan bahwa setiap hari ia melakukan pekerjaan yang sama, sederhana dan berulang-ulang namun ada juga yang

mengatakan bahwa aktivitas pekerjaan yang dilakukannya cukup beragam. Selain itu, ada yang mengatakan bahwa dirinya diberikan kebebasan secara penuh dalam menangani tugas-tugasnya, namun ada juga sebaliknya yang mengatakan bahwa dirinya merasa tidak diberikan kebebasan dalam menangani tugas-tugasnya sehingga membuatnya kurang berinisiatif dan berupaya sendiri menyelesaikan tugas tersebut.

Sesuai dengan hasil observasi awal disertai dukungan wawancara penulis tanggal 15-16 September 2014, ditemukan pula sebuah fenomena yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan bahwa selaku aparat pengawas, pegawai pada Inspektorat Daerah melaksanakan tugas pengawasan terhadap beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah secara rutin satu kali setiap tahunnya. Dalam hal ini Inspektorat Daerah bertindak sebagai pengawas internal. Ini berarti karakteristik pekerjaan pegawai berkaitan dengan tugas

pengawasan dilakukan secara berkala atas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dilakukan sesuai ketentuan tentunya akan mencegah secara dini terjadinya kejanggalan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga berimplikasi terhadap kinerjanya, namun pada tahun 2014 dari hasil pemeriksaan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) diperoleh hasil bahwa pengelolaan keuangan daerah dengan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dan termasuk peringkat terakhir memasukan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemeintah (LAKIP)

Disamping karakteristik pekerjaan secara garis besar, salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai diperlihatkan dari ukuran respon dan sikap terhadap lingkungan kerja karena lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya (Nitisemito, 2008:183).

Lingkungan kerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah selama ini secara umum telah menunjukkan sebuah kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja diantara atasan dan bawahan, kejelasan pembagian tugas dan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan, maka pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya. Namun demikian, hasil pengamatan awal penulis disertai dengan dukungan wawancara dengan 2 (dua) orang pegawai Sub Bagian Perencanaan dan Program tanggal 17-18 September 2014, memperlihatkan pula sebuah fenomena bahwa di tengah kondusifnya lingkungan kerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, masih ada pegawai yang belum mampu menggunakan fasilitas kerja yang tersedia di instansi dengan baik

sehingga membuat hasil kerjanya tidak maksimal dimana kondisi ini membuat iklim kerja di antara sesama pegawai menjadi kurang kondusif.

Penulis menemukan pula sebuah fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja eksternal Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai pengawas internal terhadap sejumlah SKPD terkadang menciptakan sebuah kondisi yang kurang kondusif, dimana ada beberapa SKPD yang merasa kurang nyaman dengan pelaksanaan tugas pengawasan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah terhadap beberapa SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah yang dilakukan secara rutin sekali dalam setiap minggunya. Terkadang pimpinan SKPD merasa kurang nyaman dengan keberadaan Inspektorat yang melakukan tugas-tugas pengawasan sehingga kondisi ini membuat lingkungan kerja yang terbangun diantara inspektorat dengan SKPD terlihat kurang kondusif, kooperatif dan dinamis. Jika kondisi ini tidak segera di atasi, dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Selain kedua masalah diatas, disiplin kerja juga sangat menentukan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2001:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, selama ini terlihat bahwa penegakan disiplin kerja sudah terlaksana dengan baik, dimana berbagai macam aturan/norma yang ditetapkan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mampu menunjukkan peran sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan pegawai didalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sehingga

pelaksanaan tugas pegawai berjalan secara efisien, efektif, memuaskan dan optimal. Aturan atau norma disiplin kerja yang diterapkan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dibarengi dengan sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran atau ketidakdisiplinan pegawai didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 1 yang menyatakan; Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Penegakan kedisiplinan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah telah berjalan namun belum maksimal berdasarkan hasil pengamatan awal penulis disertai dengan dukungan wawancara dengan 2 (dua) orang pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum tanggal 19 September 2014, masih memperlihatkan sebuah fenomena adanya sebagian pegawai memiliki kedisiplinan rendah di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yang ditandai dengan masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu saat masuk kantor dan cepat pulang sebelum jam kantor selesai tanpa merasa risih, masih adanya sebagian pegawai yang menunda tugas kantor yang dibebankan kepadanya, masih adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Peningkatan kinerja yang baik pada Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang dalam hal ini mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam meminimalkan segala bentuk penyimpangan yang merugikan daerah yang

dituangkan dalam Laporan hasil Pemeriksaan (LHP) yang selanjutnya akan ditindak lanjuti oleh Objek Pemeriksaan (OBRIK). Menurut Veithzal (2004:309) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Ketiga bentuk masalah berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada Inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Tengah di atas, perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi, masih ada pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya. Padahal pegawai itu mempunyai peran cukup besar untuk menunjukkan kinerja dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan tugas pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Berkaitan dengan uraian di atas, maka peneliti ingin mengkaji masalah karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang peneliti tuangkan dalam sebuah karya tulis ilmiah dengan judul penelitian: “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”.

## **METODE**

Jenis penelitian adalah kausal analisis menggunakan desain kuantitatif. Lokasi Penelitian di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun jumlah populasi penelitian sebanyak 69 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

teknik pengumpulan data yaitu observasi, koesioner dan dokumentasi.

Variabel *independen* dalam penelitian ini yang terdiri dari Karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) serta variabel *dependen* yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan diukur dengan menggunakan Skala Likert dalam bentuk skala interval.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian Variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ )

Karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ), dalam konteks penelitian ini diartikan sebagai identifikasi dari beragam dimensi pekerjaan

pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang secara simultan memperbaiki efisiensi Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dan kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan diukur dengan indikator mengacu kepada pendapat yang dikemukakan oleh Luthans (2005:283-284) yang menjelaskan inti karakteristik pekerjaan meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas pekerjaan, signifikansi (kebermaknaan) tugas atau pentingnya pekerjaan, otonomi, dan umpan balik.

Hasil distribusi tanggapan dari 69 orang responden yang menjelaskan seberapa besar peranan setiap dimensi dalam variabel karakteristik pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ )**

No	Dimensi/Indikator Variabel	Pilihan Jawaban										N	Total Skor	Mean
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
<b>A. Keanekaragaman Keterampilan</b>														
1.	Menggunakan beragam keahlian menyelesaikan pekerjaan	25	36,2	33	47,8	8	11,6	3	4,3	-	-	69	287	4,16
2.	Pekerjaan yang sama	6	8,7	22	31,9	20	29,0	21	30,4	-	-	69	220	3,19
3.	Pekerjaan rutin	12	17,4	42	60,9	7	10,1	8	11,6	-	-	69	265	3,84
4.	Pekerjaan yang berulang-ulang	5	7,2	29	42,0	19	27,5	15	21,7	1	1,4	69	229	3,32
5.	Pekerjaan menuntut keterampilan	8	11,6	45	65,2	9	13,0	6	8,7	1	1,4	69	260	3,77
<b>Rata-rata skor dimensi Keanekaragaman Keterampilan</b>														<b>3,66</b>
<b>B. Identitas Pekerjaan</b>														
6.	Mencakup sebagian tahap pekerjaan	6	8,7	33	47,8	11	15,9	17	24,6	2	2,9	69	231	3,35
7.	Mencakup keseluruhan tahap pekerjaan	18	26,1	42	60,9	7	10,1	2	2,9	-	-	69	283	4,10
8.	Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan	34	49,3	30	43,5	5	7,2	-	-	-	-	69	305	4,42
9.	Bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan	38	55,1	29	42,0	2	2,9	-	-	-	-	69	312	4,52
10.	Mengerjakan seluruh tahap penyelesaian pekerjaan	5	7,2	15	21,7	17	24,6	30	43,5	2	2,9	69	198	2,87
<b>Rata-rata skor dimensi Identitas Pekerjaan</b>														<b>3,85</b>
<b>C. Kebermaknaan Pekerjaan</b>														
11.	Peran dijalani cukup penting	20	29,0	40	58,0	9	13,0	-	-	-	-	69	287	4,16
12.	Pegawai bagian lain sangat mengharapkan tugas-tugas yang dikerjakan	18	26,1	45	65,2	5	7,2	1	1,4	-	-	69	287	4,16
13.	Tugas-tugas yang dikerjakan menuntut kerjasama dengan bagian lain	24	34,8	42	60,9	3	4,3	-	-	-	-	69	297	4,30
14.	Hasil pekerjaan berpengaruh pada keberadaan diri	20	29,0	34	49,3	14	20,3	1	1,4	-	-	69	280	4,06

15.	Hasil pekerjaan memberikan pengaruh pada jenjang karir	20	29,0	28	40,6	15	21,7	6	8,7	-	-	69	269	3,90
<b>Rata-rata skor dimensi Kebermaknaan Pekerjaan</b>														<b>4,12</b>
<b>D. Otonomi</b>														
16.	Memutuskan sendiri cara menyelesaikan pekerjaan	9	13,0	29	42,0	18	26,1	13	18,8	-	-	69	241	3,49
17.	Memutuskan sendiri waktu menyelesaikan pekerjaan	3	4,3	21	30,4	14	20,3	27	39,1	4	5,8	69	199	2,88
18.	Memutuskan sendiri prosedur menyelesaikan pekerjaan	4	5,8	13	18,8	14	20,3	32	46,4	6	8,7	69	184	2,67
19.	Kebebasan untuk memutuskan sendiri cara menyelesaikan pekerjaan	4	5,8	32	46,4	18	26,1	12	17,4	3	4,3	69	229	3,32
20.	Bertanggung jawab penuh atas kegagalan pekerjaan	5	7,2	19	27,5	21	30,4	21	30,4	3	4,3	69	209	3,03
<b>Rata-rata skor dimensi Otonomi</b>														<b>3,08</b>
<b>E. Umpan Balik</b>														
21.	Secara rutin di nilai oleh atasan	19	27,5	47	68,1	2	2,9	-	-	1	1,4	69	290	4,20
22.	Secara rutin di evaluasi oleh atasan	15	21,7	51	73,9	2	2,9	-	-	1	1,4	69	286	4,14
23.	Diberikan petunjuk tentang cara menyelesaikan pekerjaan	22	31,9	44	63,8	2	2,9	1	1,4	-	-	69	294	4,26
24.	Mendapatkan gambaran yang jelas	12	17,4	54	78,3	2	2,9	1	1,4	-	-	69	284	4,12
25.	Mendapatkan pengarahan yang jelas	9	13,0	48	69,6	11	15,9	1	1,4	-	-	69	272	3,94
<b>Rata-rata skor dimensi Umpan Balik</b>														<b>4,13</b>

Sumber: Data Primer setelah diolah kembali, 2015.

Berdasarkan Tabel di atas ditemukan bahwa indikator “Diberikan petunjuk tentang cara menyelesaikan pekerjaan” yang memiliki peranan paling penting dalam variabel karakteristik pekerjaan pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dengan nilai mean tanggapan dari 69 orang responden sebesar 4,26 dan nilai mean kontribusi dimensi umpan balik sebesar 4,13.

Nilai mean tanggapan sebesar 4,26 pada indikator penelitian “Diberikan petunjuk tentang cara menyelesaikan pekerjaan” mengindikasikan bahwa responden penelitian mempersepsikan dengan nilai persepsi yang sangat baik atas pernyataan yang menyatakan dalam bekerja pegawai diberikan petunjuk-petunjuk tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai persepsi sesuai pendapat Umar (2003) berada diantara batasan interval 4,21-5,00 (kategori penilaian sangat baik) Hal ini memberikan arti bahwa sebagian besar responden penelitian setuju bila dalam bekerja pegawai diberikan petunjuk-petunjuk tentang bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kemudian tabel frekuensi distribusi variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dengan

dimensi ‘Otonomi’, diketahui bahwa indikator “Memutuskan sendiri cara menyelesaikan pekerjaan” yang memiliki peranan paling penting dalam variabel karakteristik pekerjaan, dengan nilai mean dari 69 orang responden sebesar 3,49 dan nilai mean kontribusi dimensi otonomi sebesar 3,08.

Nilai mean tanggapan sebesar 3,49 pada indikator penelitian “Memutuskan sendiri cara menyelesaikan pekerjaan” mengindikasikan responden penelitian mempersepsikan dengan nilai persepsi yang baik atas pernyataan yang menyatakan dalam bekerja, pegawai diijinkan memutuskan sendiri cara yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nilai persepsi sesuai dengan pendapat Umar (2003) berada diantara batasan interval 3,41-4,20 (kategori penilaian Baik) sehingga meskipun memiliki peranan paling rendah tetap memiliki kontribusi penting pada karakteristik pekerjaan dengan nilai persepsi cenderung lebih mendekati pilihan jawaban dengan bobot pilihan 4.

Hal ini memberikan arti bahwa sebagian besar responden penelitian setuju bila dalam

bekerja, pegawai diijinkan memutuskan sendiri cara yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

**Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), diartikan adalah segala yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, dimana lingkungan kerja

yang baik akan sangat menunjang keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja akan diukur dengan dimensi mengacu pendapat Anoraga (2005:44) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pekerjaan adalah lingkungan yang memiliki fasilitas perlengkapan, suasana kerja, dan lingkungan tempat kerja.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Dimensi/Indikator Variabel	Pilihan Jawaban										N	Total Skor	Mean
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
<b>A. Fasilitas Perlengkapan</b>														
1.	Fasilitas alat kerja yang memadai	22	31,9	36	52,2	6	8,7	3	4,3	2	2,9	69	280	4,06
2.	Fasilitas alat kerja yang masih layak pakai	12	17,4	38	55,1	11	15,9	5	7,2	3	4,3	69	258	3,74
3.	Fasilitas perlengkapan memadai	17	24,6	38	55,1	8	11,6	4	5,8	2	2,9	69	271	3,93
4.	Fasilitas perlengkapan yang masih layak pakai	5	7,2	39	56,5	17	24,6	5	7,2	3	4,3	69	245	3,55
5.	Fasilitas sosial	10	14,5	37	53,6	13	18,8	7	10,1	2	2,9	69	253	3,67
<b>Rata-rata skor dimensi Fasilitas Perlengkapan</b>														<b>3,79</b>
<b>B. Suasana Kerja (Lingkungan Non Fisik)</b>														
6.	Pembagian tugas yang jelas	17	24,6	43	62,3	7	10,1	1	1,4	1	1,4	69	281	4,07
7.	Tupoksi sesuai dengan latar belakang disiplin ilmu pegawai	6	8,7	36	52,2	13	18,8	14	20,3	-	-	69	241	3,49
8.	Penyusunan struktur organisasi	12	17,4	49	71,0	7	10,1	1	1,4	-	-	69	279	4,04
9.	Bekerjasama menjalankan tugas	17	24,6	45	65,2	5	7,2	2	2,9	-	-	69	284	4,12
10.	Bekerjasama penyelesaian tugas	18	26,1	42	60,9	8	11,6	1	1,4	-	-	69	284	4,12
<b>Rata-rata skor dimensi Suasana Kerja (Lingkungan Non Fisik)</b>														<b>3,97</b>
<b>C. Lingkungan Tempat Kerja (Lingkungan Fisik)</b>														
11.	Kondisi kantor sesuai keinginan	4	5,8	41	59,4	19	27,5	4	5,8	1	1,4	69	250	3,62
12.	Kebersihan kantor terjaga	12	17,4	44	63,8	12	17,4	1	1,4	-	-	69	274	3,97
13.	Perlengkapan kantor terjaga kebersihannya	12	17,4	42	60,9	11	15,9	4	5,8	-	-	69	269	3,90
No	Dimensi/Indikator Variabel	Pilihan Jawaban										N	Total Skor	Rata <sup>2</sup> Skor Per Item
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS(1)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
14.	Penerangan kantor sangat mendukung pekerjaan	13	18,8	52	75,4	3	4,3	1	1,4	-	-	69	284	4,12
15.	Ruangan tempat bekerja memiliki pertukaran udara yang baik	9	13,0	52	75,4	4	5,8	3	4,3	1	1,4	69	272	3,94
16.	Mempersilahkan mendengarkan musik untuk mengurangi ketegangan kerja	5	7,2	48	69,6	7	10,1	7	10,1	2	2,9	69	254	3,68
17.	Penataan ruangan mendukung pekerjaan	6	8,7	56	81,2	7	10,1	-	-	-	-	69	275	3,99
<b>Rata-rata skor dimensi Lingkungan Tempat Kerja (Lingkungan Fisik)</b>														<b>3,89</b>

Sumber: Data Primer setelah diolah kembali, 2015.

Berdasarkan Tabel di atas ditemukan temuan data secara empiris bahwa secara deskriptif, dalam tabel frekuensi distribusi variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dengan

dimensi ‘Suasana kerja (lingkungan non fisik)’, diketahui bahwa indikator “Bekerjasama menjalankan tugas” dan “Bekerjasama penyelesaian tugas” yang

memiliki peranan paling penting dalam variabel karakteristik lingkungan kerja pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dengan nilai rata-rata (*mean*) tanggapan dari 69 orang responden untuk indikator bekerjasama menjalankan tugas dan indikator bekerjasama penyelesaian tugas masing-masing sebesar 4,12 dan nilai mean kontribusi dimensi suasana kerja (lingkungan non fisik) sebesar 3,97.

Nilai mean tanggapan sebesar 4,12 pada indikator penelitian “Bekerjasama menjalankan tugas” dan “Bekerjasama penyelesaian tugas” mengindikasikan bahwa responden penelitian mempersepsikan dengan nilai persepsi yang baik atas pernyataan yang ‘seluruh pegawai dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas tanpa adanya diskriminasi’ dan ‘seluruh tugas dapat diselesaikan karena kerjasama yang baik diantara sesama pegawai’ dengan nilai persepsi sesuai dengan pendapat Umar (2003) berada diantara batasan interval 3,41-4,20 (kategori penilaian Baik) sehingga memiliki kontribusi penting pada lingkungan kerja Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dengan nilai persepsi cenderung mendekati pilihan jawaban dengan bobot pilihan 4 yaitu pernyataan yang menyatakan setuju.

Hal ini memberikan arti bahwa sebagian besar responden penelitian setuju bila seluruh pegawai dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas tanpa adanya diskriminasi dan seluruh tugas dapat diselesaikan karena adanya kerjasama yang baik diantara sesama pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian tergambar bahwa sebagian besar responden penelitian menilai sangat baik adanya kerjasama diantara seluruh pegawai Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Kemudian tabel frekuensi distribusi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan dimensi ‘Fasilitas perlengkapan’, diketahui bahwa indikator “Fasilitas alat kerja yang memadai” memiliki peranan paling penting dalam variabel lingkungan kerja pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah,

dengan dengan nilai nilai mean tanggapan dari 69 orang responden sebesar 4,06 dan nilai mean kontribusi dimensi fasilitas perlengkapan sebesar 3,79.

Nilai mean tanggapan sebesar 4,06 pada indikator penelitian “Fasilitas alat kerja yang memadai” mengindikasikan bahwa responden penelitian mempersepsikan dengan nilai persepsi yang baik atas pernyataan yang menyatakan instansi menyediakan fasilitas alat kerja yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan pegawai dengan nilai persepsi sesuai dengan pendapat Umar (2003) berada diantara batasan interval 3,41-4,20 (kategori penilaian Baik) sehingga meskipun memiliki peranan paling rendah namun dalam persepsi responden tetap masih memiliki kontribusi penting pada lingkungan kerja Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dengan nilai persepsi cenderung lebih mendekati pilihan jawaban dengan bobot pilihan 4 yaitu pernyataan yang menyatakan setuju.

Hal ini memberikan arti bahwa sebagian besar responden penelitian setuju jika Instansi menyediakan fasilitas alat kerja yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian tergambar bahwa sebagian besar responden penelitian menilai sangat baik jika Instansi menyediakan fasilitas alat kerja yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan.

### Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dalam konteks penelitian ini diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam penelitian ini, disiplin kerja akan diukur dengan indikator mengacu kepada pendapat Hasibuan (2008:193) yang mengemukakan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (*waskat*), sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Hasil distribusi tanggapan dari 69 orang responden penelitian yang menjelaskan seberapa besar peranan setiap dimensi dalam

variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Dimensi/Indikator Variabel	Pilihan Jawaban										N	Total Skor	Mean
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
<b>A. Tujuan dan Kemampuan</b>														
1.	Tujuan pegawai mengabdikan diri sebagai PNS	19	27,5	48	69,6	2	2,9	-	-	-	-	69	293	4,25
2.	Tujuan pegawai melaksanakan pekerjaan	17	24,6	50	72,5	2	2,9	-	-	-	-	69	291	4,22
3.	Kesesuaian tujuan pegawai dengan pencapaian visi instansi	12	17,4	55	79,7	1	1,4	1	1,4	-	-	69	285	4,13
4.	Kesesuaian tujuan pegawai dengan misi instansi	9	13,0	52	75,4	7	10,1	-	-	1	1,4	69	275	3,99
5.	Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	20	29,0	46	66,7	3	4,3	-	-	-	-	69	293	4,25
<b>Rata-rata skor dimensi Tujuan dan Kemampuan</b>													<b>4,17</b>	
<b>B. Teladan Pimpinan</b>														
6.	Keteladanan pimpinan	30	43,5	36	52,2	3	4,3	-	-	-	-	69	303	4,39
7.	Panutan	31	44,9	37	53,6	1	1,4	-	-	-	-	69	306	4,43
8.	Memberi contoh yang baik	37	53,6	30	43,5	-	-	2	2,9	-	-	69	309	4,48
9.	Sesuai antara perkataan dengan perbuatan	31	44,9	37	53,6	1	1,4	-	-	-	-	69	306	4,43
10.	Bertindak sesuai dengan aturan	33	47,8	33	47,8	3	4,3	-	-	-	-	69	306	4,43
<b>Rata-rata skor dimensi Teladan Pimpinan</b>													<b>4,43</b>	
<b>C. Balas Jasa</b>														
11.	Gaji	8	11,6	25	36,2	15	21,7	16	23,2	5	7,2	69	222	3,22
12.	Tunjangan	15	21,7	45	65,2	6	8,7	3	4,3	-	-	69	279	4,04
13.	Insentif	24	34,8	41	59,4	2	2,9	2	2,9	-	-	69	294	4,26
14.	Jaminan kesehatan (BPJS)	25	36,2	31	44,9	9	13,0	4	5,8	-	-	69	284	4,12
15.	Jaminan purna bakti (pensiun)	28	40,6	34	49,3	5	7,2	2	2,9	-	-	69	295	4,28
<b>Rata-rata skor dimensi Balas Jasa</b>													<b>3,98</b>	
<b>D. Keadilan</b>														
16.	Perlakuan yang sama	22	31,9	38	55,1	4	5,8	2	2,9	3	4,3	69	281	4,07
17.	Tidak membedakan pegawai berdasarkan prestasi kerjanya	12	17,4	32	46,4	12	17,4	11	15,9	2	2,9	69	248	3,59
18.	Bersikap adil	19	27,5	33	47,8	10	14,5	5	7,2	2	2,9	69	269	3,90
19.	Tidak memandang status sosial pegawai	25	36,2	37	53,6	7	10,1	-	-	-	-	69	294	4,26
20.	Tidak memandang keadaan ekonomi pegawai	27	39,1	35	50,7	5	7,2	1	1,4	1	1,4	69	293	4,25
<b>Rata-rata skor dimensi Keadilan</b>													<b>4,01</b>	
<b>E. Pengawasan Melekat</b>														
21.	Pengawasan efektif	23	33,3	43	62,3	2	2,9	1	1,4	-	-	69	295	4,28
22.	Pengawasan berkala	19	27,5	46	66,7	3	4,3	1	1,4	-	-	69	290	4,20
23.	Pengawasan periodik	19	27,5	45	65,2	4	5,8	1	1,4	-	-	69	289	4,19
24.	Pengawasan secara transparan	21	30,4	39	56,5	9	13,0	-	-	-	-	69	288	4,17
25.	Pengawasan untuk menghindari resiko kesalahan kerja	17	24,6	44	63,8	8	11,6	-	-	-	-	69	285	4,13

Rata-rata skor dimensi Pengawasan Melekat													4,19	
F.	Sanksi Hukum													
26	Penerapan sanksi disiplin ringan dengan memberikan teguran secara lisan	18	26,1	43	62,3	4	5,8	3	4,3	1	1,4	69	281	4,07
27	Penerapan sanksi disiplin ringan dengan memberikan teguran secara tertulis	15	21,7	42	60,9	11	15,9	-	-	1	1,4	69	277	4,01
28	Memberikan peringatan kepada pegawai atas pelanggaran disiplin sedang	15	21,7	44	63,8	9	13,0	1	1,4	-	-	69	280	4,06
29	Memberikan ancaman kepada pegawai untuk menimbulkan efek jerah atas pelanggaran disiplin sedang	6	8,7	35	50,7	17	24,6	9	13,0	2	2,9	69	241	3,49
30	Penerapan sanksi disiplin berat dengan memberikan pemecatan	10	14,5	28	40,6	19	27,5	11	15,9	1	1,4	69	242	3,51
Rata-rata skor dimensi Sanksi Hukum													3,83	
No	Dimensi/Indikator Variabel	Pilihan Jawaban										N	Total Skor	Rata <sup>2</sup> Skor Per Item
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
G.	Ketegasan													
31	Menegur pegawai melanggar aturan	13	18,8	49	71,0	6	8,7	-	-	1	1,4	69	280	4,06
32	Memperingati pegawai yang melanggar aturan	16	23,2	46	66,7	6	8,7	-	-	1	1,4	69	283	4,10
33	Menindak pegawai melanggar aturan	14	20,3	43	62,3	10	14,5	1	1,4	1	1,4	69	275	3,99
34	Menghukum pegawai melanggar aturan	10	14,5	48	69,6	6	8,7	4	5,8	1	1,4	69	269	3,90
Rata-rata skor dimensi Ketegasan													4,01	
H.	Hubungan Kemanusiaan													
35	Penciptaan hubungan	26	37,7	42	60,9	1	1,4	-	-	-	-	69	301	4,36
36	Hubungan yang serasi	22	31,9	46	66,7	1	1,4	-	-	-	-	69	297	4,30
37	Menganggap pegawai sebagai mitra kerja	19	27,5	47	68,1	2	2,9	-	-	1	1,4	69	290	4,20
38	Menghargai usulan atau pendapat yang dikemukakan pegawai	17	24,6	41	59,4	9	13,0	1	1,4	1	1,4	69	279	4,04
39	Menghargai hasil kerja pegawai	18	26,1	42	60,9	7	10,1	1	1,4	1	1,4	69	282	4,09
Rata-rata skor dimensi Hubungan Kemanusiaan													4,20	

Sumber: Data Primer setelah diolah kembali, 2015.

Berdasarkan Tabel 3. di atas ditemukan temuan data secara empiris bahwa secara deskriptif, dalam tabel frekuensi distribusi variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dengan dimensi ‘Teladan pimpinan’, diketahui bahwa indikator “Memberi contoh yang baik” yang memiliki peranan paling penting dalam variabel karakteristik disiplin kerja pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dengan nilai mean tanggapan dari 69 orang responden sebesar 4,48 dan nilai mean kontribusi dimensi teladan pimpinan sebesar 4,43.

Nilai mean tanggapan sebesar 4,48 pada indikator penelitian “Memberi contoh yang baik” mengindikasikan bahwa responden penelitian mempersepsikan dengan nilai persepsi yang sangat baik atas pernyataan

yang menyatakan perilaku pimpinan harus memberikan contoh yang baik pada bawahan, dimana pimpinan harus jujur dan adil kepada setiap pegawai dengan nilai persepsi sesuai dengan pendapat Umar (2003) berada diantara batasan interval 4,21-5,00 (kategori penilaian Sangat Baik) sehingga memiliki kontribusi penting membentuk disiplin kerja pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan nilai persepsi cenderung mendekati pilihan jawaban dengan bobot pilihan 5 yaitu pernyataan yang menyatakan sangat setuju.

Hal ini memberikan arti bahwa sebagian besar responden sangat setuju apabila perilaku pimpinan harus memberikan contoh yang baik pada bawahan, dimana pimpinan harus jujur dan adil kepada setiap pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian tergambar bahwa

sebagian besar responden menilai sangat baik perilaku Kepala Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah yang memberikan contoh yang baik pada bawahan, dimana Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah jujur dan adil kepada setiap pegawai.

Kemudian tabel frekuensi distribusi variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dengan dimensi ‘Sanksi hukum’, diketahui bahwa indikator “Penerapan sanksi disiplin ringan dengan memberikan teguran secara lisan” yang memiliki peranan paling penting dalam variabel karakteristik disiplin kerja pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dengan nilai mean tanggapan dari 69 orang responden sebesar 4,07 dan nilai mean kontribusi dimensi sanksi hukum sebesar 3,83.

Nilai mean tanggapan sebesar 4,07 pada indikator penelitian “Penerapan sanksi disiplin ringan dengan memberikan teguran secara lisan” mengindikasikan bahwa responden penelitian mempersepsikan dengan nilai persepsi yang baik atas pernyataan yang menyatakan pimpinan memberikan sanksi disiplin ringan kepada pegawai dengan memberikan teguran secara lisan dengan nilai persepsi sesuai dengan pendapat Umar (2003) berada diantara batasan interval 3,41-4,20 (kategori penilaian Baik) sehingga meskipun memiliki peranan paling rendah namun dalam persepsi responden tetap masih memiliki kontribusi penting membentuk disiplin kerja pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi

Tengah dengan nilai persepsi cenderung lebih mendekati pilihan jawaban dengan bobot pilihan 4 yaitu pernyataan yang menyatakan setuju.

Hal ini memberikan arti bahwa sebagian besar responden setuju pimpinan memberikan sanksi disiplin ringan kepada pegawai dengan memberikan teguran secara lisan. Sesuai dengan hasil penelitian tergambar bahwa sebagian besar responden menilai sangat baik tindakan Kepala Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah yang memberikan sanksi disiplin ringan kepada pegawai dengan memberikan teguran secara lisan.

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y), diartikan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah diukur pada pendapat Byars and Rue (2008:216-217), yang mengartikan prestasi atau kinerja pegawai sebagai hasil dari usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Hasil distribusi tanggapan dari 69 orang responden penelitian yang menjelaskan seberapa besar peranan setiap dimensi dalam variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4. berikut ini:

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Dimensi/Indikator Variabel	Pilihan Jawaban										N	Total Skor	Mean
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
<b>A. Usaha</b>														
1.	Melaksanakan tugas dengan tulus	18	26,1	45	65,2	5	7,2	-	-	1	1,4	69	286	4,14
2.	Bekerja dengan Ikhlas	16	23,2	44	63,8	8	11,6	-	-	1	1,4	69	281	4,07
3.	Menegakan disiplin kerja	16	23,2	49	71,0	3	4,3	-	-	1	1,4	69	286	4,14
4.	Bekerja dengan semangat	16	23,2	46	66,7	6	8,7	-	-	1	1,4	69	283	4,10
5.	Maksimal melaksanakan tugas	13	18,8	50	72,5	4	5,8	1	1,4	1	1,4	69	280	4,06
<b>Rata-rata skor dimensi Usaha</b>														<b>4,10</b>
<b>B. Kemampuan</b>														
6.	Kemampuan bekerjasama	18	26,1	49	71,0	1	1,4	1	1,4	-	-	69	291	4,22
7.	Mengarahkan dan mempengaruhi	11	15,9	37	53,6	15	21,7	6	8,7	-	-	69	260	3,77
8.	Peningkatan prestasi	19	27,5	46	66,7	2	2,9	1	1,4	1	1,4	69	288	4,17
9.	Kreatifitas	11	15,9	48	69,6	8	11,6	2	2,9	-	-	69	275	3,99

10.	Keterampilan	12	17,4	53	76,8	4	5,8	-	-	-	-	69	284	4,12
<b>Rata-rata skor dimensi Kemampuan</b>														
<b>4,05</b>														
<b>C. Persepsi Tugas</b>														
11.	Pemahaman tugas	14	20,3	45	65,2	8	11,6	2	2,9	-	-	69	278	4,03
12.	Menguasai tugas	11	15,9	46	66,7	10	14,5	2	2,9	-	-	69	273	3,96
13.	Penyelesaian tugas	14	20,3	47	68,1	8	11,6	-	-	-	-	69	282	4,09
14.	Menyelesaikan dengan baik	11	15,9	55	79,7	2	2,9	1	1,4	-	-	69	283	4,10
15.	Menjalankan dengan baik	16	23,2	49	71,0	3	4,3	1	1,4	-	-	69	287	4,16
<b>Rata-rata skor dimensi Persepsi Tugas</b>														
<b>4,07</b>														

Sumber: Data Primer setelah diolah kembali, 2015.

Berdasarkan Tabel 4. di atas ditemukan temuan data secara empiris bahwa secara deskriptif, dalam tabel frekuensi distribusi variabel kinerja pegawai (Y) dengan dimensi ‘Usaha’, diketahui bahwa indikator “Melaksanakan tugas dengan tulus” dan indikator “Menegakkan disiplin kerja” memiliki peranan paling penting dalam variabel kinerja pegawai dengan nilai mean tanggapan dari 69 orang responden untuk indikator melaksanakan tugas dengan tulus dan indikator menegakkan disiplin kerja masing-masing sebesar 4,14 dan Nilai mean kontribusi dimensi melaksanakan tugas dengan tulus dan menegakkan disiplin kerja sebesar 4,10.

Nilai mean tanggapan sebesar 4,14 pada indikator penelitian “Melaksanakan tugas dengan tulus” dan indikator “Menegakkan disiplin kerja” mengindikasikan bahwa responden penelitian mempersepsikan dengan nilai persepsi yang baik atas pernyataan yang menyatakan ‘pegawai melaksanakan tugas dengan tulus’ dan ‘setiap pegawai akan berusaha menegakkan disiplin dalam bekerja sehari-hari’ dengan nilai persepsi sesuai dengan pendapat Umar (2003) berada diantara batasan interval 3,41-4,20 (kategori penilaian Baik) sehingga memiliki kontribusi penting mendukung kinerja PNS pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan nilai persepsi cenderung mendekati pilihan jawaban dengan bobot pilihan 4 yaitu pernyataan yang menyatakan setuju.

Hal ini memberikan arti bahwa sebagian besar responden penelitian setuju pegawai melaksanakan tugas dengan tulus dan setiap pegawai akan berusaha menegakkan disiplin dalam bekerja sehari-hari. Sesuai dengan hasil

penelitian tergambar bahwa sebagian besar responden penelitian menilai sangat baik ketulusan pegawai Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah melaksanakan tugas dan usaha setiap pegawai Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah menegakkan disiplin dalam bekerja sehari-hari.

Kemudian pada tabel frekuensi distribusi variabel kinerja pegawai (Y) dengan dimensi ‘Kemampuan’, diketahui bahwa indikator “Kemampuan bekerjasama” yang memiliki peranan paling penting dalam variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dengan nilai mean tanggapan dari 69 orang responden sebesar 4,22 dan nilai mean kontribusi dimensi kemampuan sebesar 4,05.

Nilai mean tanggapan sebesar 4,22 pada indikator penelitian “Kemampuan bekerjasama” mengindikasikan responden penelitian mempersepsikan dengan nilai persepsi yang sangat baik atas pernyataan yang menyatakan pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja dengan nilai persepsi sesuai Umar (2003) berada diantara batasan interval 4,21-5,00 (kategori penilaian sangat baik) sehingga meskipun memiliki peranan paling rendah namun dalam persepsi responden tetap memiliki kontribusi penting mendukung kinerja PNS pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah karena dipersepsikan responden dengan nilai persepsi cenderung mendekati pilihan jawaban dengan bobot pilihan 5 yaitu pernyataan yang menyatakan setuju.

Hal ini memberikan arti bahwa sebagian besar responden setuju bila pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja. Sesuai

dengan hasil penelitian tergambar bahwa sebagian besar responden menilai sangat baik terhadap kemampuan pegawai Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah bekerjasama dengan rekan kerja.

**Hasil Pengujian Asumsi Klasik**

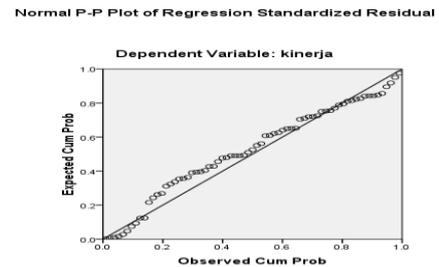
Bila kita menggunakan OLS (*Ordinary Least Square*), maka dalam ekonometrik dijelaskan hasil peramalan regresi harus terhindar dari masalah penyimpangan-penyimpangan asumsi kenormalan klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

**Uji Normalitas**

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variable dependen (terikat), variable independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal atautakah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyeberan data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan menurut Santoso (2005:212) adalah sebagai berikut:

- a. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika menyebarkan jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS 16 hasil Uji Normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada Gambar 1. berikut ini:



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data**

**Uji Multikolinearitas**

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variable bebas (*independen*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variable. Menurut Sumodiningrat (2001:235) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variable independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas.

Hasil Uji multikolinearitas dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada Tabel 4.11. berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas**

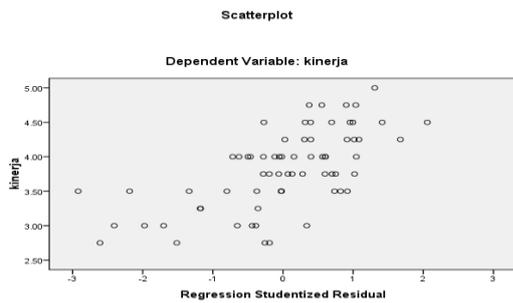
No	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Pekerjaan (X <sub>1</sub> )	0,839	1,193
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,979	1,022
3	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,830	1,205

Sumber Data: Lampiran Hasil Regresi (Lampiran 5).

Dari Tabel 5. diatas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**3. Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada Gambar 4.3. berikut ini:



**Gambar 2. Regresi Standardized Prected Value**

Berdasarkan Gambar 2. di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi

(pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable indeviden ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variable dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 69 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dapat diketahui hasil perhitungan sebagaimana terlihat pada Tabel 6. berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,552	0,245	6,333	0,000
X1 = Karakteristik Pekerjaan	0,269	0,058	4,642	0,000
X2 = Lingkungan Kerja	0,193	0,048	4,047	0,000
X3 = Disiplin Kerja	0,211	0,049	4,277	0,000
R-	= 0,767			
R-Square	= 0,588	F-Statistik	= 30,937	
Adjusted R-Square	= 0,569	Sig. F	= 0,000	

Sumber Data: Hasil Regresi (Lampiran 5).

Model regresi yang diperoleh dari Tabel 6. diatas adalah:

$$Y = 1,552 + 0,269X_1 + 0,193X_2 + 0,211X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ .) memberi pengaruh terhadap variabel independen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi

Tengah dapat dilihat dari persamaan diatas dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Untuk nilai constanta sebesar 1,552 berarti kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,552.
2. Karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,269 ini berarti terjadi

pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan yang ada pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah maka akan semakin naik kinerja pegawai.

3. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,193 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin lingkungan kerja yang ada di Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah maka akan semakin naik kinerja pegawai.
4. Disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi 0,211 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Artinya semakin disiplin pegawai yang ada di Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah maka akan semakin naik kinerja pegawai.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### *Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (Uji Simultan)*

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah yakni:

Tabel 6. terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjusted R-Square* = 0,569 atau = 56,90%. Hal ini berarti bahwa sebesar 56,90% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan Tabel 4.12. dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 30,937$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa

nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah berdasarkan hasil Uji-F ternyata *terbukti*.

#### *Hasil Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat (Uji Parsial)*

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

#### **Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ )**

Untuk variabel karakteristik pekerjaan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,269, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

#### **Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Untuk variabel lingkungan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,193, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### **Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Untuk variabel disiplin kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,211, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah**

Hasil uji-F pada Tabel 4.12. dalam penelitian ini memberikan arti bahwa secara simultan variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , artinya hipotesis pertama penelitian secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

Variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja di atas sebagai variabel *prediktor* (penduga) yang

dinilai memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Hal ini didasari pada realita hasil penelitian di lapangan, yang mampu membuktikan secara empiris adanya kekuatan hubungan dan pengaruh dari variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diamati, baik simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Cukup realistis bila dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, mengingat karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dapat menjadi sumber motivasi ataupun sebaliknya pada diri pegawai untuk menunjukkan kinerja yang baik didalam melaksanakan tugas-tugas kantor yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Hasil temuan menunjukkan bahwa pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah cenderung memberikan perhatian pada masalah karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai sumber pendorong dalam peningkatan kinerjanya pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Karakteristik pekerjaan yang menjadi bahan perhatian pegawai diantaranya adalah keanekaragaman keterampilan, identitas pekerjaan, kebermaknaan pekerjaan, otonomi dan umpan balik. Sementara lingkungan kerja yang menjadi bahan perhatian pegawai diantaranya adalah fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik). Sedangkan disiplin kerja yang menjadi bahan perhatian pegawai diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan,



pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga memberikan dukungan terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parjono (2012) yang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. Juga memberikan dukungan pada penelitian Lilik (2009) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan CV. Aji Bali Wijaya. Selain itu, penelitian memberikan dukungan pula pada penelitian Hernowo Narmodo (2010), yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

### **Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah**

Nilai t-hitung variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) atau nilai probabilitanya memberikan makna bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan (bermakna), terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Sedangkan nilai koefisien *determinasi parsial* ( $r^2$ ) variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) memberikan makna menunjukkan adanya pengaruh yang erat antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Hasil ini memberikan arti bahwa masalah karakteristik pekerjaan merupakan hal yang mendasar yang menunjang peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dalam pelaksanaan tugas-tugasnya memberikan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah secara prima sesuai dengan tupoksi dari bidang kerjanya masing-masing. Karakteristik pekerjaan menunjukkan

identifikasi beragam dimensi pekerjaan pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang secara simultan memperbaiki efisiensi Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dan kepuasan kerja pegawai.

Oleh karena itu agar karakteristik pekerjaan dapat efektif mendorong peningkatan kinerja pegawai maka seorang pegawai dalam melaksanakan atau mengerjakan tugas-tugasnya harus memiliki beragam keterampilan, mampu mengetahui dan memahami identitas pekerjaan, mengetahui dan memahami kebermaknaan pekerjaan, memiliki otonomi dan mampu melakukan umpan balik terhadap tugas yang dikerjakan. Ketika seorang pegawai mampu mengetahui dan memahami karakteristik dari pekerjaannya maka pegawai tersebut kemungkinan besar akan sukses didalam menjalankan tugas-tugasnya karena memiliki kemampuan melaksanakan tugas dengan efektif sehingga memberi dorongan pada peningkatan kinerjanya ke arah pencapaian tujuan organisasi pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Sebagai kesimpulan, ditemukannya pengaruh signifikan (nyata) secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dalam penelitian ini, memberikan dukungan pada hasil penelitian Parjono (2012) yang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah**

Nilai t-hitung variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) atau nilai probabilitanya memberikan makna bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (bermakna), terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Sedangkan nilai koefisien *determinasi parsial* ( $r^2$ ) variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )

memberikan makna menunjukkan adanya pengaruh yang erat antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Hasil ini memberikan arti bahwa masalah lingkungan kerja merupakan hal yang mendasar yang menunjang peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dalam pelaksanaan tugas-tugasnya memberikan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah secara prima sesuai dengan tupoksi dari bidang kerjanya masing-masing. Lingkungan kerja yang meliputi ketersediaan fasilitas perlengkapan, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) memiliki peranan besar didalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Lingkungan kerja dinilai memiliki peranan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, disebabkan karena dengan adanya dukungan dari lingkungan seperti fasilitas perlengkapan kerja yang cukup memadai didukung pula dengan suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang cukup kondusif maka akan memberikan sebuah dorongan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Fasilitas perlengkapan sebagai bagian dari lingkungan kerja pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah yang dinilai memberikan dukungan pada peningkatan kinerja pegawai, diantaranya adalah tersedia fasilitas alat kerja, tersedia fasilitas perlengkapan dan tersedia fasilitas sosial. Suasana kerja (lingkungan non fisik) yang dinilai memberikan dukungan pada peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya di kantor sesuai dengan bidang TUPOKSI nya masing-masing, diantaranya adalah adanya pembagian tugas, adanya penyusunan struktur organisasi dan adanya kerjasama dalam menjalankan tugas. Sedangkan lingkungan

tempat kerja (lingkungan fisik) yang juga dinilai memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai pada memberikan dukungan pada peningkatan kinerja pegawai D, diantaranya adalah kondisi kantor yang sesuai dengan keinginan pegawai, kebersihan kantor yang senantiasa terjaga, perlengkapan kantor yang terjaga kebersihannya, penerangan kantor yang mendukung pekerjaan pegawai, ruangan tempat kerja yang memiliki pertukaran udara yang baik, pegawai pada saat-saat tertentu bisa mendengarkan musik untuk mengurangi ketegangan kerja dan penataan ruangan kantor yang mendukung pekerjaan pegawai.

Memperhatikan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa ada hubungan kausal antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Sebagai kesimpulan, ditemukannya pengaruh signifikan (nyata) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dalam penelitian ini, memberikan dukungan pada penelitian Lilik (2009) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan CV. Aji Bali Wijaya.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah**

Nilai t-hitung variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) atau nilai probabilitanya memberikan makna bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (bermakna), terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Sedangkan nilai koefisien *determinasi parsial* ( $r^2$ ) variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memberikan makna menunjukkan adanya pengaruh yang erat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Hasil ini memberikan arti bahwa masalah disiplin kerja merupakan hal mendasar yang dapat mendukung peningkatan

kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dalam pelaksanaan tugas-tugasnya memberikan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah secara prima sesuai dengan tupoksi dari bidang kerjanya masing-masing. Disiplin kerja dalam penelitian ini yang dinilai memiliki peranan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, berkaitan dengan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dipersepsikan responden memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Hal ini disebabkan karena melalui kedisiplinan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tupoksinya masing-masing, maka seorang pegawai dapat menunjukkan tanggung jawabnya dengan baik kepada atasan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Pegawai yang disiplin tentunya akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga sikap kedisiplinan pegawai akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerjanya, demikian pula sebaliknya. Sikap kedisiplinan pegawai yang baik menjamin kepatuhan pegawai terhadap perintah atasan di instansi tempatnya bekerja dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah dari atasannya.

Sikap kedisiplinan pegawai yang baik juga menunjukkan adanya tindakan manajemen kepegawaian dari seorang pegawai sebagai aparatur sipil negara untuk menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga hal ini tentu akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian sangat jelas terlihat adanya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Disiplin kerja menjadi syarat mutlak untuk kemajuan organisasi, Penegakan disiplin tidak dapat semata-mata kepada pegawai saja, pada Organisasi Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah mempunyai semacam pola pembinaan disiplin para pegawai yang dapat berupa menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan pegawai baik pada waktu apel pagi, memberikan arahan bagai pegawai, dan kegiatan pekerjaan sehari-hari, menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggar disiplin dan melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus menerus.

Disiplin kerja untuk mendorong pegawai berperilaku secara bijaksana di tempat kerja, di mana menjadi bijaksana didefinisikan taat kepada peraturan dan keputusan. Pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin dari suatu peraturan yang telah dibuat biasanya sukar dilaksanakan, bila tidak ada semacam sanksi bagi para pelanggarnya. Sanksi yang sudah ditetapkan ini juga akan efektif, bila benar-benar dapat dilaksanakan tepat sasaran. Disiplin kerja secara parsial mendorong pula peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dimana disiplin kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan secara empiris terhadap penelitian Hernowo Narmodo (2010), yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja



pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada keluarga. Terima kasih pula khususnya kepada Prof. Dr. Anhulaila M. Palampanga, M.S dan Dr. Lina Mahardiana, S.E., M.Si yang selalu memberikan masukan serta penuh kesabaran telah mencurahkan segenap waktu dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis agar dapat menyelesaikan penelitian ini sebagaimana mestinya. Semoga Allah SWT. Selalu mencurahkan rahmat dan karunia-Nya kepada beliau berdua.

### DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji, 2005. *Psikologi Dalam Organisasi Birokrasi Pemerintahan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Byars, Lloyd L., and Leslie W. Rue, 2008. *Human Resource and Management*. Ninth Edition, McGraw-Hill International Edition, Inc., New York.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Andi Offset, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2008. *Manajemen Personalia*, CV. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Santoso, Singgih, 2001. *Riset Pemasaran; Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sumodiningrat, Gunawan, 2001. *Pengantar Ekonometrika*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.