

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PERPUSTAKAAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Pratiwi Yumalia¹, M. Afuan², Bayu Pratama Azka³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

pratiwiyumalia02@gmail.com¹, m.afuan@upiyptk.ac.id², bayupratamaazka@upiyptk.ac.id³

Abstract

Human resources are the main assets in supporting the achievement of organizational goals, especially in the public service sector. Employee performance is a crucial factor that determines the effectiveness and efficiency of an organization. This study aims to determine and analyze the influence of Human Resource Development and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable at the Library Service of West Sumatra Province. The research method used is quantitative, with a total of 83 respondents. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3 software. Data collection was carried out through questionnaires using a Likert scale. The results show that Human Resource Development has a positive and significant effect on both work discipline and employee performance. The work environment also has a positive and significant effect on work discipline and employee performance. Additionally, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Indirectly, Human Resource Development and the Work Environment positively and significantly influence employee performance through work discipline as an intervening variable. Thus, the better the development of human resources and work environment provided, the higher the level of discipline and performance of employees. Conversely, lack of attention to these factors can result in decreased employee performance in carrying out their duties.

Keywords : Human Resource Development, Work Environment, Employee Performance, Work Discipline, SEM, SmartPLS.

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk pada sektor pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 83 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS 3. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, lingkungan

kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, pengembangan SDM dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, semakin baik pengembangan SDM dan lingkungan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin dan kinerja pegawai yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya perhatian terhadap faktor tersebut akan berdampak pada penurunan performa pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, SEM, SmartPLS.

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya penting untuk mengoptimalkan keterampilan dan kompetensi pekerja, baik dalam jangka pendek ataupun jangka Panjang. Salah satu kunci aspek dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada kompetensi adalah identifikasi dan pengembangan keterampilan yang dimiliki pada karyawan. Organisasi yang proaktif dalam mengembangkan kompetensi karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan berpotensi untuk meningkatkan kinerja individu serta efektivitas organisasi secara menyeluruh (Syarifah et al., 2024).

Pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya berkontribusi dalam peningkatan kinerja individu, tetapi juga memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan yang terampil dan berkompoten cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja, serta mempunyai tingkat kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka terus berkembang, mereka akan lebih berkomitmen dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas dan inovasi dalam organisasi. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan perkembangan karyawan adalah langkah strategis yang tidak hanya menguntungkan karyawan itu sendiri, tetapi juga mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. (Syarifah et al., 2024).

Pengembangan karir adalah suatu komitmen perusahaan untuk membantu karyawan menentukan karirnya dimasa yang akan datang. Pengembangan karir akan memberikan pengaruh pada seluruh yang menjadi bagian perusahaan dalam pencapaian tujuan serta menimbulkan kedisiplinan kerja. Pengembangan karir merupakan kemajuan pribadi menuju jabatan yang lebih tinggi, baik itu gerakan/mobilitas vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua

peraturan perusahaan dan norma sosial. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mengubah perilaku mereka, dan meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua peraturan Perusahaan (**Umiza Manik, M. Afuan, 2023**).

Di dalam organisasi yang kuat, pasti memiliki SDM yang berkualitas. Untuk mengelola sumber daya tersebut, organisasi perlu melakukan akselerasi terhadap SDM tersebut, salah satunya dengan cara pengembangan SDM. Pengembangan SDM menjadi salah satu aspek paling kompleks dalam pengelolaan SDM, pengembangan SDM (Human Resource Development) adalah proses untuk membantu SDM belajar dari berbagai metode, hal ini diharapkan agar SDM dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi bagi organisasi dan membawa organisasi tersebut kepada kesuksesan (**Hazni & Ali, 2024**).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan serasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh–sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula (**Wahyuni, 2023**).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut adalah yang dimaksud lingkungan kerja (**Sri Mulyeni & Anita Tri Aningsih, 2023**).

Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain kebutuhan akan prestasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja. Kebutuhan berprestasi diprediksi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (**Gangsaringsih et al., 2022**), kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam melakukan

kewajiban pada kemampuan, usaha serta kesempatan. Kinerja karyawan adalah konsekuensi dari kerja yang telah dikerjakan oleh pekerja yang bersangkutan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia, Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar disiplin kerja dan tingkat kemampuan kerja pegawai. Dalam hal ini termaksud didalamnya meningkatkan prestasi kerja diperlukan perhatian terhadap faktor- faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan disiplin kerja **(Tentang et al., 2020)**.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya **(Tri Saputra et al., 2020)**.

Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan perencanaan sumber daya, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan melaksanakan pencapaian tujuan utama perusahaan. Manajemen senantiasa harus menjaga terjaminnya ketersediaan SDM yang sesuai dengan bidang tugas yang dibebankan diantaranya yaitu, harus menjamin ketersediaan karyawan yang dibutuhkan sesuai tuntutan pasar yang ada. Diperlukan audit atas semua yang telah dilakukan BRI Syariah dengan tujuan untuk menilai apakah kinerja organisasi dapat memenuhi harapan **(Tri Sa putra et al., 2020)**.

Lingkungan kerja yang baik dalam arti membina interaksi kerja yang harmonis antara pegawai dan pemimpin, karena pada hakekatnya kerja adalah suatu kegiatan dan bukan sekedar sumber penghasilan. Peneliti menyampaikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu situasi hubungan antar rekan kerja atau bawahan yang melibatkan aspek psikologis, berdasarkan gambaran pemahaman beberapa ahli. menerangkan indikator – indikator lingkungan kerja non fisik antara lain: 1. Hubungan dengan sesama mitra kerja 2. Tanggung jawab atasan, fungsi yang dilakukan oleh atasan 3. Safety system, yaitu program yang mengidentifikasi apakah setiap karyawan merasa aman dalam bekerja **(Sanjaya & Desty Febrian, 2024)**.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan reward (hadiah), imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan menurut **(Jufrizen, 2021)**.

Kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Fasilitas diartikan sebagai, salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien **(Jufrizen, 2021)**.

Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan Perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas-tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus di Tingkatkan demi tujuan bersamaan tara organisasi dan pegawai **(Wahdatun Aulia et al., 2024)**.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan

yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merusot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh kinerja yang maksimal (Yhonanda Harsono, 2023).

Disiplin kerja juga menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Karena masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu di tempat kerjanya. Dalam pengumpulan laporan pekerjaan karyawan juga masih sering terlambat. Selain itu ada beberapa karyawan meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022)

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Pada Tahun 2022

Kategori Penilaian	Jumlah karyawan (Hasil Kerja)	Persentase Hasil Kerja (%)	Jumlah karyawan (Perilaku)	Persentase Perilaku Kerja (%)
Di Atas Ekspektasi (kode 1)	36	43,37%	0	0%
Sesuai Ekspetasi (kode 2)	47	56,63%	83	100%
Dibawah Ekspetasi (kode 3)	0	0%	0	0%
Total	83	100%	83	100%

Sumber : Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan tahun 2022, terlihat bahwa kinerja karyawan dinilai dari dua aspek utama, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja. Pada aspek hasil kerja, sebanyak 43,37% karyawan (36 orang) dinilai berada di atas ekspektasi, sementara 56,63% karyawan (47 orang) memenuhi ekspektasi. Tidak ada karyawan yang dinilai berada di bawah ekspektasi dalam aspek ini. Di sisi lain, pada aspek perilaku kerja, seluruh karyawan (100%) berada dalam kategori sesuai ekspektasi, tanpa ada yang melampaui atau di bawah ekspektasi.

Penilaian kinerja ini memberikan gambaran bahwa mayoritas karyawan memenuhi atau bahkan melebihi standar kinerja yang diharapkan. Hasil rekapitulasi tersebut dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk pengembangan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan. Selain itu, data penilaian kinerja ini juga dapat digunakan sebagai

dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengangkatan jabatan, kenaikan pangkat, dan kebijakan lainnya yang berkaitan dengan karier karyawan di instansi ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut **(Rustamana et al., 2024)** Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang Sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta Kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jln. Diponegoro No 4, Belakang Tangsi, Kec. Padang Barat. Kota Padang Sumatera Barat.

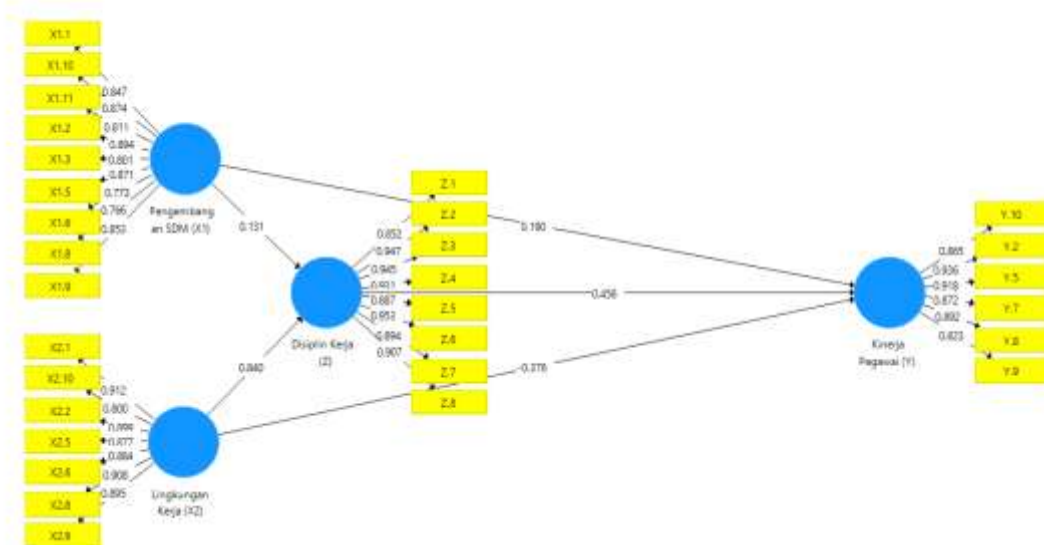
Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pegawai di Perpustakaan Provinsi Sumatra Barat yang berjumlah 83 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh, sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. **(Rosanti & Marlius, 2023)**.

Metode pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) yang menggunakan Software PLS (*Partial Least Square*). Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel.

HASIL PENELITIAN

Pengujian *Outer Model*

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. *Outer Loading*

Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,5. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2:

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Pengembangan SDM (X1)	0,694
Lingkungan Kerja (X2)	0,779
Kinerja Pegawai (Y)	0,785
Disiplin Kerja	0,837

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu

konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3. Nilai Reliabilitas

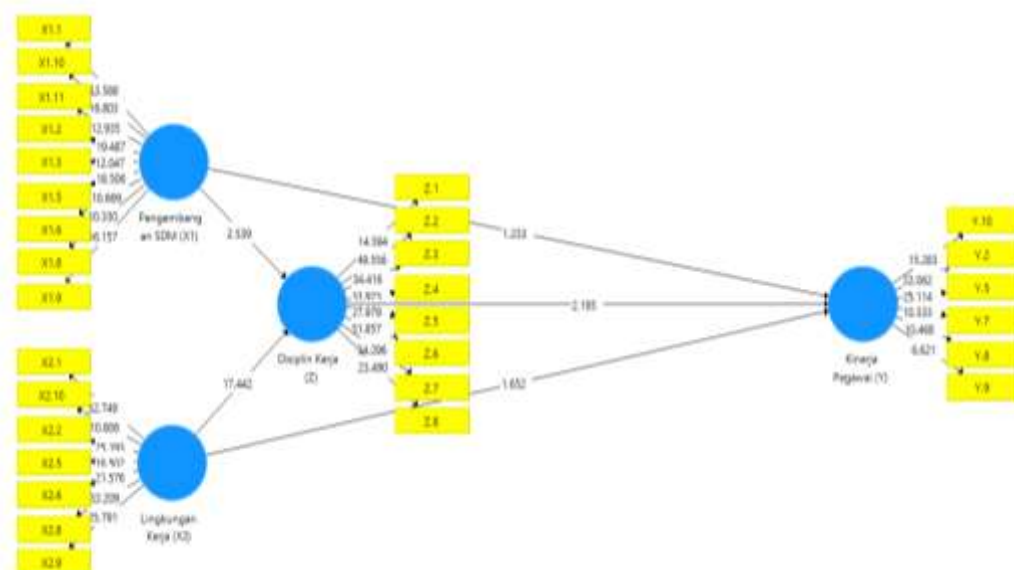
Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Pengembangan SDM (X1)	0,945	0,953	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,953	0,961	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,946	0,956	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,972	0,976	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliabel*.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 2. *Structural Model Inner*

Pengaruh Langsung

Tabel 4. Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Pengembangan SDM => Disiplin Kerja	0.131	0.133	0.052	2.539	0.011
Lingkungan Kerja => Disiplin Kerja	0.840	0.837	0.048	17.442	0.000
Pengembangan SDM => Kinerja Pegawai	0.190	0.190	0.154	1.233	0.218
Lingkungan Kerja => Kinerja Pegawai	-0.376	-0.389	0.228	1.652	0.099
Disiplin Kerja => Kinerja Pegawai	0.456	0.472	0.208	2.195	0.029

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan pengaruh konstruk Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5. Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation(STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
Pengembangan SDM => Disiplin Kerja => Kinerja Pegawai	0.060	0.064	0.038	1.591	0.112
Lingkungan Kerja => Disiplin Kerja => Kinerja Pegawai	0.383	0.396	0.183	2.100	0.036

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,131 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan SDM terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,011 kecil dari alpha 5% yaitu $0,011 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2.539 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2.539 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Yosepa et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan SDM terhadap Disiplin Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,840 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 17.442 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $17.442 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima..

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Putra & Aprianti, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,190 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,218 besar dari alpha 5% yaitu $0,218 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,233 untuk

mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,233 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Andayani & Hirawati, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,376 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,099 besar dari alpha 5% yaitu $0,099 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,652 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,652 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Jodie Firjatullah et al., 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,456 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,029 kecil dari alpha 5% yaitu $0,029 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,195 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,195 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H5 dalam penelitian ini

diterima.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Wahdatun Aulia et al., 2024), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja yaitu 0,060 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,112 besar dari alpha 5% yaitu $0,112 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,591 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,591 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja yaitu 0,383 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,036 kecil dari alpha 5% yaitu $0,036 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,100 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $2,100 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, Hipotesis H_7 dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
6. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Gangsaringsih, T., Widodo, W., & ... (2022). Kebutuhan Berprestasi dan Kompetensi: Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja SDM. *Jurnal Ekonomi Dan ...*, 33–43.
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Hazni, E., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pengetahuan dan Produktivitas terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 697–713. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2042>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan

- Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Sri Mulyeni, & Anita Tri Aningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Semesta Industry. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(3), 78–88. <https://doi.org/10.59841/excellence.v1i3.295>
- Syarifah, E. F., Pritita, M. A., Muzadi, A. H., & Maulana, M. F. (2024). *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi*. 2, 130–134.
- Tentang, A., Ekonomi, P., & Periode, I. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(2), 244–255.
- Tri Saputra, R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>
- Umiza Manik, M. Afuan, C. O. C. (2023). Jurnal Bisnis Digital Jurnal Bisnis Digital. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 44–54.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Yhonanda Harsono. (2023). The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>