

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar

Evi Puji Lestari^{1*}, Sutarno²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia¹

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia²

*Email Korespodensi: evipuji56@gmail.com

Diterima: 08-03-2025 | Disetujui: 09-03-2025 | Diterbitkan: 10-03-2025

ABSTRACT

Human resource management plays a crucial role in achieving organisational goals. This study aims to analyse the effect of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance at the Karanganyar Regency Communication and Informatics Office. This study uses a survey approach to employees of the Karanganyar Regency Communication and Informatics Office by utilising quantitative data. Primary data was obtained through distributing questionnaires to 60 respondents selected from the population of all employees of the agency. The data analysis techniques applied include multiple linear regression tests, t tests, F tests, and coefficient of determination tests. Based on validity and reliability testing, all statement items related to work environment, work motivation, work discipline, and employee performance were confirmed valid with a significance value (p) less than 0.05, and reliable with a Cronbach's Alpha value exceeding 0.60. The results of classical assumption testing indicate that all variables have met the criteria for multicollinearity, autocorrelation, heteroscedasticity, and normality tests, with normal data distribution. Linear regression analysis resulted in the equation: $Y = 1.974 + 0.369 X_1 + 0.238 X_2 + 0.310 X_3 + e$. The t test shows that the work environment variable (X_1), work motivation (X_2), and work discipline (X_3) have a statistically significant effect on employee performance. The F test confirms that the regression model used in this study is appropriate. The coefficient of determination (R^2) shows that the independent variables contribute 62.3% to the variability of the dependent variable, while the remaining 37.7% is influenced by other variables outside the model tested.

Keywords: Work Environment; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei terhadap pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar dengan memanfaatkan data kuantitatif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang dipilih dari populasi seluruh pegawai dinas tersebut. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas, seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai terkonfirmasi valid dengan nilai signifikansi (p) kurang dari 0,05, serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Hasil pengujian asumsi klasik mengindikasikan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria uji multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas, dengan distribusi data yang normal. Analisis regresi linear menghasilkan persamaan: $Y = 1,974 + 0,369 X_1 + 0,238 X_2 + 0,310 X_3 + e$. Uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Uji F mengkonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi sebesar 62,3% terhadap variabilitas variabel dependen, sementara 37,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diuji.

Katakunci: Lingkungan Kerja ; Motivasi Kerja ; Disiplin Kerja ; Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Puji Lestari, E., & Sutarno. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(2), 3033-3044. <https://doi.org/10.62710/6ef0x042>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset krusial organisasi, terdiri dari individu yang berkontribusi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana efektivitas kontribusi mereka, tercermin dalam kualitasnya, berdampak signifikan pada kinerja dan kemajuan organisasi; menurut Kasmir (2019:6), SDM adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan perusahaan dan kesejahteraan stakeholder; keberhasilan instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, dimana instansi mengharapkan kinerja tinggi dari pegawainya untuk memberikan sumbangan optimal dalam pencapaian tujuan.

Salah satu dinas yang memperhatikan pentingnya kinerja pegawai yaitu dinas komunikasi dan informatika kabupaten Karanganyar yang berlokasi di Jalan.Lawu No.385 B, Popongan, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah, 57715. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan dalam bidang komunikasi dan informatika serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah kabupaten. Terdapat lima bidang berbeda meliputi Kepala dinas, Sekertaris dinas, Sekretariat, Bidang IKP, Bidang TKI.

Berdasarkan data kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar belum optimal, sehingga perlu upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Peningkatan kinerja dapat dicapai apabila di ketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Kasmir (2019: 189-193) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Dari 13 faktor diatas, 3 diantaranya terlihat sesuai dengan fenomena Dinas Kominfo Kabupaten Karanganyar yaitu, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika kabupaten Karanganyar, dalam aspek lingkungan kerja, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar memiliki keterbatasan ruang dan fasilitas. Ruang kerja yang kurang kondusif memunculkan rasa tidak nyaman pegawai karena pegawai lain yang keluar masuk ruangan dengan sembarangan yang mengakibatkan ruang kerja menjadi ramai, sehingga pegawai lain merasa sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Kondisi fisik instansi yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif, ukuran dan tata letak ruang kerja mereka yang kurang luas mengakibatkan tumpukan tugas pegawai mengganggu pegawai lain, serta suasana kerja yang kurang nyaman serta pencahayaan dan sirkulasi udara kurang baik.

Selain kondisi lingkungan kerja, kinerja suboptimal Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja pegawai. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap staf, minimnya komunikasi yang efektif, serta defisiensi dalam pemberian apresiasi atas pencapaian kerja, berdampak pada rendahnya motivasi pegawai untuk melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar terindikasi belum optimal, salah satunya disebabkan oleh permasalahan disiplin kerja. Fenomena tingginya tingkat absensi dan keterlambatan penyelesaian tugas mencerminkan ketidakpatuhan terhadap regulasi kerja, khususnya terkait jam kehadiran. Implikasi dari kondisi ini adalah terganggunya kinerja tim akibat redistribusi beban kerja, serta penurunan produktivitas individu dan profesionalisme organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Rahakbauw dan Adib (2024) menyatakan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hulu (2021) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Kasmir (2019:192), “Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak instansi), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik”. Penelitian sebelumnya dari Hakim dan Bella (2023) menyatakan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan, Hari dan Maryadi (2022) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Kasmir (2019:193), disiplin kerja merupakan usaha untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Penelitian sebelumnya dari Dariansyah, Novriany dan Syahid (2020) menyatakan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriani, Priyono dan Millaningtyas (2023) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus pada seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar (n=60), dengan pemilihan lokasi didasarkan pada adanya fenomena yang relevan, ketersediaan data, dan izin penelitian. Metode kuantitatif diterapkan dengan memanfaatkan data primer dan sekunder, di mana populasi yang kurang dari 100 memungkinkan penggunaan teknik sensus. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, yang dihipotesiskan mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian diuji melalui prosedur validitas dan reliabilitas, sementara asumsi klasik diuji dengan menggunakan uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dengan menggunakan tabulasi silang (crosstab) dan analisis induktif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	R	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,683	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,681	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,693	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,746	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,716	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa kuesioner X1.1 sampai dengan X1.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel lingkungan kerja valid.

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Kuesioner	R	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,805	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,767	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,777	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,758	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,833	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel motivasi kerja valid.

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Kuesioner	R	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,605	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,761	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,622	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,515	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,805	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa item kuesioner X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Kerja

Item Kuesioner	R	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,605	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,761	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,622	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,515	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,805	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa item kuesioner Y1 sampai dengan Y5 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kinerja pegawai adalah valid.

Hasil dan Pembahasan Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria uji	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,741	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,847	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,676	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,753	> 0,60	Reliabel

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten.

Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Kriteria	VIF	Kriteria
Lingkungan Kerja	0,547	> 0,10	1,828	< 10
Motivasi Kerja	0,451	> 0,10	2,218	< 10
Disiplin Kerja	0,332	> 0,10	3,013	< 10

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara berturut-turut adalah 0,547, 0,451, dan 0,332. Semua nilai toleransi tersebut melebihi ambang batas 0,10. Selanjutnya, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara berurutan adalah 1,828, 2,218, dan 3,013. Seluruh nilai VIF tersebut berada di bawah ambang batas 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam model regresi yang diuji, sehingga model tersebut memenuhi asumsi non-multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,198	1,394		0,859	0,394
Lingkungan Kerja	-,026	0,072	-,064	-,355	0,724
Motivasi Kerja	0,031	0,073	0,085	0,428	0,670
Disiplin Kerja	-,023	0,100	-,053	-,228	0,820

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p-value) untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,724, motivasi kerja (X2) adalah 0,670, dan disiplin kerja (X3) adalah 0,820. Karena seluruh nilai probabilitas tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Tabel 8. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,11754425
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,097
	Negative	-,073
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov Test dengan bantuan program SPSS diperoleh p-value = 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Hasil dan Pembahasan Teknik Analisis Data (Analisis Deskriptif)

1. Hasil analisis deskriptif crosstabulation rata-rata persepsi pria lebih tinggi daripada persepsi wanita
2. Hasil analisis deskriptif crosstabulation rata-rata persepsi usia > 40 tahun lebih tinggi dibanding persepsi usia 20-30 tahun dan usia 31-40 tahun
3. Hasil analisis deskriptif crosstabulation rata-rata persepsi pendidikan D3 lebih tinggi dibanding pendidikan SMA, S1 dan S2
4. Hasil analisis deskriptif crosstabulation rata-rata persepsi lama kerja > 3 tahun lebih tinggi dibanding lama kerja > 1 tahun dan lama kerja 1-3 tahun.

Hasil dan Pembahasan Teknik Analisis Data (Analisis Induktif)

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,974	2,070		0,953	0,345
Lingkungan Kerja	0,369	0,107	0,372	3,443	0,001
Motivasi Kerja	0,238	0,109	0,260	2,187	0,033
Disiplin Kerja	0,310	0,149	0,288	2,080	0,042

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Persamaan regresi linear berganda $Y = 1,974 + 0,369 X_1 + 0,238 X_2 + 0,310 X_3 + e$ mengindikasikan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Konstanta 1,974 menunjukkan nilai dasar kinerja ketika semua variabel independen bernilai nol. Koefisien positif pada setiap variabel independen menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar nilai koefisiennya, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Secara spesifik, lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar (0,369), diikuti oleh disiplin kerja (0,310), dan motivasi kerja (0,238). Model ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara signifikan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, meskipun variasi yang tidak dijelaskan oleh model tetap ada yang diwakili oleh error (e).

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,974	2,070		0,953	0,345
Lingkungan Kerja	0,369	0,107	0,372	3,443	0,001
Motivasi Kerja	0,238	0,109	0,260	2,187	0,033
Disiplin Kerja	0,310	0,149	0,288	2,080	0,042

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai p-value (signifikansi) sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, H_1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai p-value (signifikansi) sebesar 0,033. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, H_2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai p-value (signifikansi) sebesar 0,042. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, H_3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,498	3	44,166	33,566	0,000 ^b
	Residual	73,685	56	1,316		
	Total	206,183	59			

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 33,566 dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X_1 (lingkungan kerja), X_2 (motivasi kerja) dan X_3 (disiplin kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai).

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,802 ^a	0,643	0,623	1,147

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) sebesar 0,623. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X_1 (lingkungan kerja), X_2 (motivasi kerja) dan X_3 (disiplin kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai) sebesar 62,3%. Sisanya sebanyak 37,7% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin nyaman lingkungan kerja khususnya kualitas udara yang baik dan bebas dari rasa sesak mampu meningkatkan kinerja pegawai terutama tingkat ketelitian pegawai. Implikasi yang perlu dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar adalah perlu memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dengan memperbaiki aspek seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan kantor. Selain itu, fasilitas kerja yang mendukung produktivitas harus ditingkatkan agar pegawai dapat bekerja lebih fokus dan efisien. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat meningkat, terutama dalam hal ketelitian dan efektivitas kerja. Hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian yang

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar
 (Puji Lestari, et al.)

pernah dilakukan sebelumnya oleh Rahakbauw, Adib (2024), Peny, Perseveranda (2024), Ilma, Ridwan, Said (2024), Irwan, Hari, Maryadi (2022), Maryani, Irwanto, Effendi (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data diketahui bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin besar motivasi kerja yang dirasakan pegawai melalui dukungan dan dorongan dari atasan mampu meningkatkan kinerja pegawai terutama tingkat ketelitian pegawai. Implikasi yang perlu dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar adalah perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian insentif, penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Dengan adanya motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki loyalitas yang lebih tinggi, dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Rahakbauw, Adib (2024), Ima, Ridwan, Said (2024), Rusydi, Anggoro (2024), Hakim, Bella (2023), Hastuti, Tabrani, Akyuen (2022), Maryani, Irwanto, Effendi (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menyatakan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi tingkat disiplin kerja terutama dalam hal kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai etika yang diterapkan oleh instansi mampu meningkatkan kinerja pegawai terutama tingkat ketelitian pegawai. Implikasi yang perlu dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar adalah harus menegakkan disiplin kerja melalui regulasi yang jelas, seperti kepatuhan terhadap jam kerja. Selain itu, penerapan sistem evaluasi berkala dan pemberian sanksi yang adil terhadap pelanggaran aturan dapat membantu meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih konsisten, teliti, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Rusydi, Alfian Rendra Anggoro (2024), Hakim, Bella (2023), Hastuti, Tabrani, Akyuen (2022), Dariansyah, Noviariany, Syahid (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar. Secara spesifik, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel tersebut berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam konteks peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, N. Q., & Achmad, H. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru. Zanafa Publishing.
- Anonim. (2019). *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Surakarta. UNISRI
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Dariansyah, D., Noviariany, N., & Syahid, S. (2020). Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta. *Sosio E-Kons*, 12(02), 195. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i02.6311>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management (14th Edition) (14th ed.)*. London. Pearson Education Limited.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, R., & Aliza Bella, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskominfo Kabupaten Sampang. *Kabilah: Journal of Social Community*, 8(1), 497–507.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Buku Seru.
- Haryanti, N., Parenta, M., & Heslina. (2024). The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance Mediated By Motivation At The Environmental Service Of Makassar City. *International Journal of Management Studies and Social Science Research Antecedents*, 2(1), 305–317.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi, Issue 1)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hulu, P. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Nias Barat. *Intelektiva: Ekonomii, Sosial & Humaniora*, 2(09), 116–134.
- Ilma, F. E., Ridwan, & Said, M. (2024). Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Ilmah Bisnis Dan Kewirausahaan (JBK)*, 13(3), 399–412.
- Indriani, K. A., Priyono, A. A., & Millaningtyas, R. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Diskominfotik Kabupaten Bima. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 1591–1600.
- Irwan, Hari, & Maryadi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Luwu. *Jurnal Manusagre*, 2(1), jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3563
- Junizar, & Miswaruddin, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Aceh Barat. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(2), 79–82. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i2.1250>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (5th ed.)*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

- Maryani, D., Irwanto, T., & Effendi, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 223–228. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3018>
- Murtaza, Z. D., & Fonolia, S. I. (2024). Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Keuchik Gampong Suak Puntong Kecamatan Kuala Pesisir Kabupaten Nagan Raya. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(2), 64–71.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Peny, T. L. L., Hina, H. B., & Perseveranda, M. E. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kanupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933–948.
- Rahakbauw, O. D., & Adib, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informastika Dan Statistik Provinsi Riau Tahun 2023. *Management Research and Business Journal*, 2(1), 69–84.
- Ramadhani, U., Rusydi, M., & Anggoro, A. R. (2024). The Influence of Work Motivation and Discipline on the Performance of Makassar City Education Office Employees. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 2(3), 526–532. <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i3.94>
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (3rd ed.). Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business) Buku 1 Edisi 4*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, S. . (2019). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 579–596.
- Siswanto, B. (2019). In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Lijan Poltak Sinambela. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Situngkir, S. P. D., Tiara, T., Anggraini, R., Hidayati, I., Anggraini, E., & Ansyahri, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1b), 2595-2612.
- Sufriadi, D. (2024). Semangat Kerja dalam Menunjang Produktivitas Karyawan (Kajian Literatur). *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 06-13.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. PT. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedelapan)*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta. Kencana Pranada Media Group.