

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Karanganyar

Tomy Budi Santoso^{1*}, Riska Fii Ahsani²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia²

*Email Korespondensi: tomybudisantoso123@gmail.com

Diterima: 13-09-2024 | Disetujui: 14-09-2024 | Diterbitkan: 15-09-2024

ABSTRACT

This study aims to evaluate the impact of work discipline, working environment conditions, and training programmes on the level of work motivation of employees at the Karanganyar Archives and Library Service. Primary quantitative data is the main source of this research. All employees at the Karanganyar Regency Archives and Library Service constituted the study population, with 57 employees selected as the sample. Data collection was carried out through questionnaires, and data analysis involved multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that work discipline has a significant effect on motivation, work environment has a significant effect on motivation and job training has a significant effect on motivation. The result of the coefficient of determination is 0.828, which means that the influence given by the independent variables, namely work discipline, work environment and job training on the dependent variable of motivation is 82.8% while the remaining (100%-82.8%=) 17.2% is explained by other variables outside the researcher's model.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Job Training; Work Motivation

ABSTRAK

Studi ini bertujuan mengevaluasi dampak disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, dan program pelatihan terhadap tingkat motivasi kerja para karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Karanganyar. Data kuantitatif primer menjadi sumber utama dalam penelitian ini. Seluruh pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar merupakan populasi penelitian, dengan 57 pegawai dipilih sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data melibatkan regresi linear berganda, uji-t, uji-F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil koefisien determinasi adalah 0,828 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel terikat motivasi sebesar 82,8% sedangkan sisanya (100%-82,8%=) 17,2% diterangkan oleh variabel lain diluar model peneliti

Katakunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja ; Pelatihan Kerja; Motivasi Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

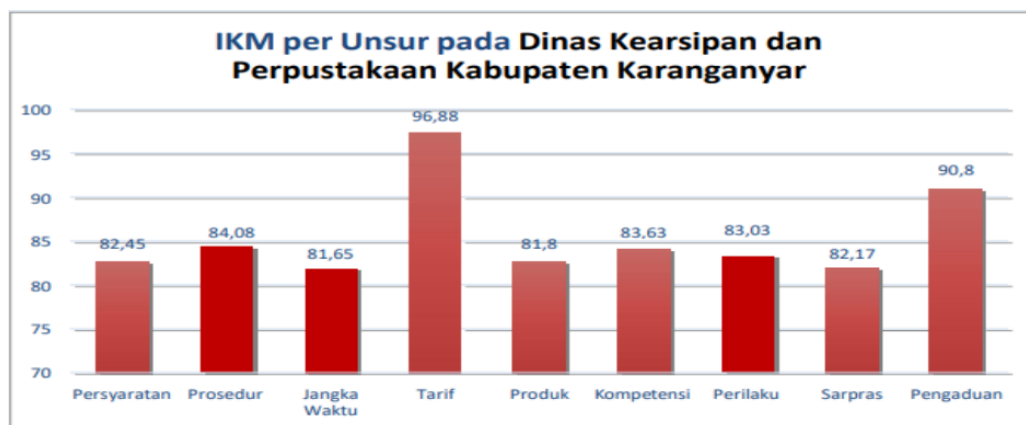
Budi Santoso, T., & Fii Ahsani, R. . (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 448-459. <https://doi.org/10.62710/sk4dvx90>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat penting, dan memiliki posisi strategis yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia dapat mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai dalam suatu organisasi sehingga dapat bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Nathania, 2016). Kinerja organisasi dipengaruhi secara langsung oleh kualitas sumber daya manusianya. Individu yang memiliki kompetensi yang relevan dan kinerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi. Sebaliknya, kekurangan kompetensi dan kinerja yang rendah dapat mengarah pada penurunan kualitas output, peningkatan biaya operasional, dan penurunan daya saing. Agar suatu sistem berjalan dengan baik tentu harus berdasarkan pengelolaan yang memperhatikan aspek penting dalam perusahaan (Istiani, 2017).

Sebagaimana yang dikemukakan Novia (2020) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Kemudian Tyas (2021) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang membentuk kesiapan kerja. Seorang pegawai harus memiliki motivasi kerja agar membentuk kesiapan kerja yang baik. Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dan sangat vital didalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi kerja tentu diharapkan setiap individu pegawai dalam perusahaan dapat bekerja keras, tekun, dan antusias dalam bekerja untuk menciptakan sebuah kinerja yang efektif dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. (Sunnyoto, 2015).

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar merupakan lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab Karanganyar hadir dengan tujuan untuk memfasilitasi akses informasi dan pengetahuan bagi masyarakat Kabupaten Karanganyar. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar memiliki 30 Pegawai PNS dan 27 pegawai honorer.



Gambar 1. Laporan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

(Sumber: Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar, 2023)

Analisis Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Gambar 1 menunjukkan bahwa dimensi tarif memperoleh skor tertinggi, sedangkan dimensi jangka waktu memperoleh skor terendah. Meskipun Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar telah menetapkan standar minimal jangka waktu pelayanan sebesar 85, hasil evaluasi menunjukkan skor rata-rata hanya mencapai 81,65. Jangka waktu

pelayanan yang relatif lama, terutama dalam proses pencarian arsip dokumen, mengindikasikan adanya potensi penurunan kualitas pelayanan publik. Rendahnya kinerja pelayanan ini diduga erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai yang kurang optimal. Beberapa faktor internal dan eksternal berpotensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Tabel 1. Presentase Keterlambatan Pegawai Tahun 2023 Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar Tahun 2023

Bulan	Kehadiran Pegawai/Bulan	Pegawai Terlambat	Persentase Keterlambatan
Januari	1.197	5	0,42%
Februari	1.140	4	0,35%
Maret	1.197	6	0,50%
April	1.026	5	0,49%
Mei	1.311	4	0,30%
Juni	1.083	7	0,65%
Juli	1.140	5	0,43%
Rata-rata perbulan			0,45%

(Sumber: Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab. Karanganyar, 2023)

Analisis data pada Tabel I mengindikasikan bahwa rata-rata persentase keterlambatan kehadiran pegawai mencapai 0,45%. Angka ini melampaui ambang batas toleransi yang telah ditetapkan sebesar 0,40% dari total kehadiran bulanan seluruh 57 pegawai. Peningkatan jumlah pegawai yang terlambat, khususnya pada bulan Juni dengan penambahan sebanyak tujuh orang, menjadi indikator adanya tren peningkatan ketidaksiplinan. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi menyeluruh untuk merumuskan strategi perbaikan guna menurunkan angka keterlambatan pada periode mendatang. Fenomena ketidaksiplinan yang ditandai dengan tingginya angka keterlambatan ini menjadi tantangan signifikan bagi kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar. Menurut penelitian Munawaroh (2018) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun hasil yang berbeda terdapat pada penelitian Ananta Dwikristianto (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

Faktor kedua yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Di lingkungan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar, kondisi kerja belum optimal. Letaknya yang strategis di tengah kota justru menjadi sumber distraksi akibat tingkat kebisingan yang tinggi, sehingga mengganggu konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugas. Selain itu, tata ruang yang kurang ergonomis dan pencahayaan yang tidak merata turut berkontribusi pada penurunan kenyamanan kerja. Minimnya fasilitas pendingin ruangan yang memadai, seperti penggunaan AC, serta desain interior yang monoton dan kurang menarik secara visual, semakin memperparah situasi dan berpotensi memicu penurunan produktivitas pegawai. Rayka (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menjadi motivator bagi karyawan, namun Sabilalo (2020) berargumen bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, meskipun positif, tidak signifikan secara statistik.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Karanganyar

(Budi Santoso et al.)

Salah satu faktor determinan motivasi kerja yang signifikan adalah program pelatihan yang berkelanjutan. Dari total 57 pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan, 27 di antaranya merupakan pegawai dengan status honorer. Frekuensi dan intensitas pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai honorer cenderung lebih rendah dibandingkan dengan pegawai tetap. Ekurangan program pelatihan yang memadai berkorelasi negatif dengan motivasi kerja, terutama disebabkan oleh defisiensi keterampilan dan praktik kerja yang optimal di kalangan pegawai. Akibatnya, kualitas pelayanan publik yang diberikan menjadi kurang optimal. Penelitian (Firman, 2022) pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian ini bersifat kuantitatif dan diperoleh dari sumber data primer. Mengingat populasi penelitian kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh anggota populasi terlibat dalam penelitian. Subjek penelitian ini adalah 57 pegawai yang bekerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan. Analisis data dalam penelitian ini meliputi pengujian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik, serta penerapan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t, uji F, dan koefisien determinasi digunakan untuk menguji signifikansi model dan kekuatan prediksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0.000.	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Dapat disimpulkan dari tabel bahwa seluruh item kuesioner X1.1 hingga X1.4 memenuhi kriteria validitas, ditunjukkan oleh nilai signifikansi ($p < 0,05$) yang mengindikasikan hubungan yang signifikan antara masing-masing item dengan konstruk disiplin kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0.000.'	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Dapat disimpulkan dari tabel bahwa seluruh item kuesioner X2.1 hingga X2.4 memenuhi kriteria validitas, ditunjukkan oleh nilai signifikansi ($p < 0,05$) yang mengindikasikan hubungan yang signifikan antara masing-masing item dengan konstruk lingkungan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0.000.'	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Dapat disimpulkan dari tabel bahwa seluruh item kuesioner X3.1 hingga X3.6 memenuhi kriteria validitas, ditunjukkan oleh nilai signifikansi ($p < 0,05$) yang mengindikasikan hubungan yang signifikan antara masing-masing item dengan konstruk pelatihan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0.000.'	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0.000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Dapat disimpulkan dari tabel bahwa seluruh item kuesioner Y.1 hingga Y.8 memenuhi kriteria validitas, ditunjukkan oleh nilai signifikansi ($p < 0,05$) yang mengindikasikan hubungan yang signifikan antara masing-masing item dengan konstruk motivasi kerja.

Hasil dan Pembahasan Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.830	4	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.889	4	Reliabel
Pelatihan Kerja	0.896.'	6	Reliabel
Motivasi Kerja	0.918	8	Reliabel

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Analisis reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha pada Tabel menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), pelatihan (X3), dan motivasi kerja (Y) memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh masing-masing sebesar 0,836, 0,889, 0,896, dan 0,918 melebihi ambang batas yang umumnya diterima (0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran variabel-variabel tersebut bersifat reliabel.

Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			Collinearity Statistics
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0.126	7.948
	Lingkungan Kerja	0.166	6.010
	Pelatihan Kerja	0.289.'	3.464
a. Dependent Variable : Motivasi Kerja			

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Analisis toleransi menunjukkan bahwa variabel X1 (disiplin kerja), X2 (lingkungan kerja), dan X3 (pelatihan kerja) memiliki nilai toleransi masing-masing sebesar 0,126, 0,166, dan 0,289, yang semuanya lebih besar dari ambang batas 0,10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk ketiga variabel tersebut, yaitu 7,948, 6,010, dan 3,464, lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas yang signifikan pada model regresi yang telah dibangun.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	3.017	1.151		2.621	.011
	X1	-.004	.204	-.007	-.018	.986
	X2	.053	.178	.099	.299	.766
	X3	-.082	.089	-.232	-.922	.361

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel menunjukkan nilai p untuk variabel X1 (disiplin kerja), X2 (lingkungan kerja), dan X3 (pelatihan kerja) secara berturut-turut adalah 0,986, 0,766, dan 0,361. Nilai-nilai p yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan tidak adanya bukti empiris yang cukup kuat untuk menolak hipotesis nol, sehingga dapat disimpulkan lolos uji heterokedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.77523951
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.081
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Nilai p (signifikansi) asimtotik dua sisi yang diperoleh sebesar 0,200, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini mengindikasikan tidak adanya bukti empiris yang cukup kuat untuk menolak hipotesis nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual mengikuti distribusi normal (memenuhi asumsi normalitas).

Hasil dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.584	1.688		1.531	.132
X1	.631	.299	.330	2.115	.039
X2	.744	.261	.387	2.847	.006
X3	.310	.130	.245	2.380	.021

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja ($r = 0,631$; $p < 0,05$) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Demikian pula, lingkungan kerja ($r = 0,744$; $p < 0,05$) dan pelatihan kerja ($r = 0,310$; $p < 0,05$) juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan motivasi.

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.584	1.688		1.531	.132
X1	.631	.299	.330	2.115	.039
X2	.744	.261	.387	2.847	.006
X3	.310	.130	.245	2.380	.021

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai p sebesar 0,039 ($p < 0,05$) mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Nilai p yang diperoleh pada pengujian terhadap hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi adalah 0,006 ($p < 0,05$), yang mendukung penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut. Analisis statistik menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,021 ($p < 0,05$), yang memungkinkan penolakan

hipotesis nol.

**Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2220.831	3	740.277	90.966	.000 ^b
Residual	431.309	53	8.138		
Total	2652.140	56			

a. Dependent Variable: Y

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

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Analisis varian (ANOVA) terhadap model regresi menghasilkan statistik uji F sebesar 90,966 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif, sehingga mendukung kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara signifikan memprediksi motivasi karyawan.

**Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.828	2.85270

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

b. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Proporsi varians dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1, X2, dan X3) adalah sebesar 82,8%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa 82,8% dari total variasi dalam motivasi karyawan dapat diatribusikan secara langsung kepada variasi gabungan dalam disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan. Sisa 17,2% dari varians dalam motivasi karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi yang diusulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten Karanganyar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten Karanganyar dengan $p\text{-value} = 0,039 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang pertama menyatakan “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik disiplin kerja maka motivasi juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Penelitian Parinduri (2017) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut penelitian Munawaroh (2018) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Implikasi dari penelitian ini dalam upaya meningkatkan disiplin kerja terhadap motivasi pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar sebaiknya selalu menjaga ketepatan waktu sehingga pegawai ketika berangkat selalu tepat waktu.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten Karanganyar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten Karanganyar dengan $p\text{-value} = 0,006 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang pertama menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik lingkungan kerja maka motivasi juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Sabilalo (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian (Rayka, 2014) lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan penelitian (Purnama, 2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar sebaiknya selalu menjaga pencahayaan karena pencahayaan ditempat kerja selalu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten Karanganyar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten Karanganyar dengan $p\text{-value} = 0,021 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang pertama menyatakan “pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik pelatihan kerja maka motivasi juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Darmawan (2017) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja secara signifikan dan positif. Penelitian Yuniar (2017) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian Firman (2022) pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Implikasi dari penelitian ini dalam upaya meningkatkan pelatihan kerja terhadap motivasi pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten

Karanganyar sebaiknya selalu memperhatikan kompleksitas organisasi sehingga organisasi selalu memandang perlu adanya organisasi pekerjaan yang tersistem.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.
2. Lingkungan kerja memberikan dampak signifikan terhadap motivasi pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.
3. Pelatihan kerja berkontribusi terhadap peningkatan motivasi pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Yuyun Yuniar, Wayan Gede Supartha, dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2017. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali." E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana: 1265–90.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(2), 265. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1232>
- Hasibuan, 2019b. Manajemen Sumber Daya Manusia. 23rd ed. Jakarta: Bumi Aksara. Ingsiyah, Heni, Putut Haribowo, dan Isnaini Nurkhayati. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah." Admisi dan Bisnis 20(1): 83.
- Istiani, Hesti Catur. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akutansi." : 1–9.
- Munawaroh, Istiqomah. 2018. "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan." Jurnal Ilmu Manajemen 8(1): 22.
- Nathania, Catherine. 2016. Skripsi "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD Damai Motor Bandar Lampung." Universitas Lampung.
- Parinduri, Luthfi, Yusmartato, and Tri Hernawati. 2017. "Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang." Buletin Utama Teknik 13(1): 21–28.
- Prakoso, Rayka. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 2 September 2014. Pp 1-10.
- Purnama. (2020). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi di Kota Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(2).

- Sabilalo, Mahmudin A, Ummy Kalsum, Muh Nur, dan Andi Runis Makkulau. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.” SEIKO: Juournal of Management & Business 3(2):151–69. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto, dan Sesilya Kempa. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.” AGORA 5(3): 1–9.
- Sunyoto, Danang. 2015. Managemen Dan Pengembangan Sumber Daya Maanusia. Yogyakarta: CAPS.