

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SAMARINDA



Oleh:
MASIYAS PURWANTO
NPM. 20.61201.072

Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMATIKA KOTA SAMARINDA**

Diajukan Oleh : Masiyas Purwanto

NPM : 20.61201.072

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

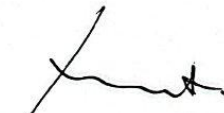
Jurusan/Prog,Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Suyanto SE., M.Si

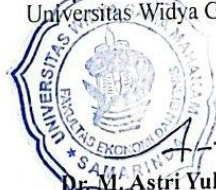
NIP. 19770809 200501 1 002


Syaparlidin Syachrani S.E., M.M

NIDN. 1120126901

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., MM

NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal: 09 April 2026

HALAMAN PENGUJI

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal: 09 April 2026

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS

PADA:

Hari : Kamis

Tanggal : 09 April 2026

Dosen Penguji,


1. Dr.Suyanto, SE., M.Si

1. 

2. Syaparlidin Syaehrani, S.E., M. M

2. 

3. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M

3. 

HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

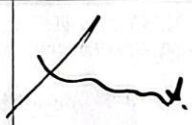

Nama : Masiyas Purwanto

NPM : 2061201072

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SAMARINDA

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr.Suyanto, SE., M.Si	<ul style="list-style-type: none">- Penulisan Skripsi- Saran	
2.	Syaparlidin Syaehrani S.E., M.M	<ul style="list-style-type: none">- Penulisan skripsi	
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M	<ul style="list-style-type: none">- Data pada Bab I- Penulisan- Penelitian Terdahulu- Sistematika- Model Konseptual- Uji Linearitas- Pembahasan- Kesimpulan sesuaikan dengan Rumusan Masalah	

BERITA ACARA UJIAN PENDADARAN (KOMPREHENSIF)



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **09 April 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto SE, M.Si	1.	Ketua
2.	Syapariddin, SE, MM	2.	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : MASIYAS PURWANTO
NPM : 20.61201.072
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikas Dan Informatika Kota Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **75,62 / = B =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto SE, M.Si

Pembimbing II

Syapariddin, SE, MM.

RIWAYAT HIDUP



Masiyas Purwanto; nama panggilan Yas, Pur, Masis, Macol dan Maspur. Lahir di Kedang Ipil, pada tanggal 11 Mei 2001, putra dari Bapak Kurdi dan Alm. Ibu Bina Martina. Menempuh pendidikan dasar tahun 2007 – 2014 pada SDN 010 Kota Bangun, melanjutkan ke SMP YPS Kota Bangun tahun 2014 - 2017, dan melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Kota Bangun tahun 2017 – 2020. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samrinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2020. Melaksanakan KKN di Desa Tanah Datar tahun 2024, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Afdal S.Pd. M.Pd.

(Kata-kata Motivasi/Moto) “Selamat datang di dunia nyata. Jika orang lain bisa, Kita juga harus bisa. Kita bukan cuma lulus kuliah lalu wisuda, tapi kita lulus dari zona nyaman, kita buat story baru yang lebih epik dari skripsi.

Ready to create our own history!”

Salam Hormat,
Masiyas Purwanto

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Kurdi dan Ibunda Alm. Bina Martina, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti S. IP, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Suyanto SE, M. Si dan Bapak Syaparlidin Syachrani SE, MM, selaku dosen pembimbing yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.

7. Terimakasih kepada Sahabat saya Novendi Yusup dan Rani Sri Wati Serta Teman-teman yang telah berkontribusi dalam membantu saya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 16 Februari 2026

Masiyas Purwanto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGUJI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
BERITA ACARA UJIAN PENDADARAN (KOMPREHENSIF)	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
TABEL GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Batasan Masalah	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II DASAR TEORI	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.3 Motivasi Kerja	16
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	16
2.4 Disiplin Kerja.....	21
2.5 Lingkungan kerja	25
2.5.1 Pengertian Lingkungan kerja	25
2.5.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	26
2.5.3Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.5.4Aspek – aspek Lingkungan Kerja	29
2.5.5Indikator –Indikator Lingkungan Kerja	30
2.6 Kinerja.....	31
2.6.1 Pengertian Kinerja.....	31
2.6.2 Tujuan Manajemen Kinerja.....	32
2.6.3 Indikator Kinerja	32
2.7 Model Konseptual	34
2.8 Hipotesis Penelitian	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Metode Penelitian	35
3.2 Devinisi Operasional Variabel	35
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Metode Analisis	38
3.5 Pengujian Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.2 Lokasi Penelitian	43
4.2 Deskripsi Data.....	44
4.2.1 Visi dan Misi	44
4.2.2 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda	45
4.3 Karakteristik Responden	46
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.4 Analisis Data	47
4.4.1 Distribusi Jawaban Ressonpen	47
4.1.2 Hasil Uji Intrumen.....	49
4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	52
4.1.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Beganda.....	55
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis	58
4.5 Pembahasan Hipotesis	60
4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda	60
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Samarinda	61
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Samarinda	62
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Samarinda	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Tabel Definisi Oprasional Variabel	35
Tabel 3.2 Tabel Koefisien Korelasi	41
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Rekapulasi Hasil Motivasi Kerja (X1).....	48
Tabel 4.5 Rekapulasi Hasil Disiplin Kerja (X2).....	48
Tabel 4.6 Rekapulasi Hasil Lingkungan Kerja (X3).....	49
Tabel 4.7 Rekapulasi Hasil Kinerja Pegawai (Y).....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas.....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	58
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	59

TABEL GAMBAR

2.1 Gambar Model Konseptual	34
4.1 Gambar Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kusioner Penelitian	70
Lampiran 2. Ouput SPSS Uji Validitas.....	83
Lampiran 3. Ouput SPSS Uji Reliabilitas	86
Lampiran 4. Ouput SPSS Uji Asumsi Klasik	89
Lampiran 5. Ouput SPSS Regresi	91
Lampiran 6. Ouput SPSS Uji F dan Uji T	93

ABSTRAK

Masiyas Purwanto, NPM. 2061201072. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Samarinda. Dengan Dosen pembimbing I Bapak Dr. Suyanto, SE, M. Si dan Dosen pembimbing II Bapak Syaparlidin, SE, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda. Latar belakang penelitian ini adalah adanya indikasi penurunan kinerja pegawai, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya inisiatif, serta keluhan terkait fasilitas dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian sebanyak 61 pegawai, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = 2,665 > t tabel 2,002; sig. 0,009 < 0,05). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t hitung = 6,109 > 2,002; sig. 0,000 < 0,05), demikian pula lingkungan kerja (t hitung = 3,037 > 2,002; sig. 0,003 < 0,05). Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 97,798 > F tabel 2,77 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,713 menunjukkan bahwa 71,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai komponen paling varam pada sebuah organisasi dikarenakan berfungsi menjadi penggerak pokok dari keseluruhan kegiatan yang berlangsung di dalamnya. Mereka tidak hanya bertugas menjalankan pekerjaan, tetapi juga berperan sebagai perancang dan pengambil keputusan yang menentukan arah serta strategi dalam memperoleh tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia menggambarkan sejauh mana efektivitas kontribusi yang diberikan dalam menunjang keberhasilan organisasi. Dengan demikian, pengembangan kompetensi dan pengelolaan sumber daya manusia secara tepat sebagai landasan penting dalam menjaga kinerja organisasi agar tetap unggul dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja secara terus berkembang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen strategis untuk pengelolaan individu di lingkungan organisasi melalui beberapa tahap, diawali pada perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, hingga pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja, serta proses pemutusan hubungan kerja. Keseluruhan tahapan tersebut terdapat tujuan dalam memastikan tercapainya target organisasi sekaligus meningkatkan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan (stakeholder). Keberhasilan suatu lembaga pada dasarnya sangat bergantung pada mutu kinerja pegawainya. Setiap organisasi mengharapkan tenaga kerja dengan performa unggul yang mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai visi dan misi organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Instansi Pemerintah adalah sebuah organisasi yang tak bisa lepas dari peran tenaga kerja manusia. Meskipun teknologi dapat memberikan dukungan, tanpa kehadiran manusia sebagai sumber daya, tujuan instansi tidak akan dapat tercapai. Kemajuan instansi sangat bergantung pada peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan prestasi yang diperoleh setiap individu dalam

menjalankan tugasnya untuk mendukung kelancaran instansi. Tanpa tujuan dan target yang jelas, sebuah perusahaan tidak akan berkembang dengan baik. Kinerja pegawai adalah faktor utama dalam mendorong pertumbuhan instansi secara maksimal. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan dengan terus-menerus oleh setiap individu untuk memajukan instansi, untuk memungkinkan setiap karyawan bekerja sesuai potensinya secara penuh.

Salah satu instansi pemerintah yang sangat mementingkan kinerja pegawainya adalah Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Samarinda yang beralamat di Kompleks Balaikota Lantai 2 Jalan Kesuma Bangsa No. 82, Kelurahan Bugis, Kecamatan Samarinda Kota, Kalimantan Timur. Diskominfo Kota Samarinda merupakan lembaga yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang komunikasi dan informatika, sekaligus pelaksana tugas pembantuan pemerintah daerah. Lingkup tugasnya mencakup koordinasi dan pelaksanaan program di seluruh wilayah administrasi Kota Samarinda, termasuk delapan kecamatan beserta kelurahan di dalamnya. Dengan tanggung jawab yang luas tersebut, kinerja pegawai di lingkungan Diskominfo menjadi faktor krusial dalam mewujudkan pelayanan informasi yang efektif, transparan, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi digital.

Kinerja pegawai merupakan ukuran tingkat kemampuan individu untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan untuknya, serta mencerminkan kualitas hasil kerja yang diperoleh daripada untuk standar yang sudah ditetapkan dari perusahaan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti kualitas dan kuantitas kerja, efisiensi, ketepatan waktu, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, serta sikap dan perilaku dalam menjalankan tugas. Penilaian kinerja pegawai biasanya dilakukan untuk mengukur kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi dan memberikan umpan balik yang dapat digunakan untuk pengembangan profesional di masa depan. Ini menunjukkan bahwa usaha yang dilakukan oleh pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan instansi.

Selanjutnya, variabel motivasi pegawai sangat krusial untuk menghasilkan hasil yang positif selama proses kerja dan mencapai tujuan organisasi. Diharapkan

motivasi ini dapat meningkatkan semangat kerja yang optimal bagi setiap pegawai. Tanpa adanya motivasi, organisasi berisiko menghadapi dampak negatif yang dapat menurunkan semangat kerja, sehingga berdampak mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, instansi harus terlibat aktif dalam setiap aktivitas yang dilakukan selama proses kerja untuk memastikan tercapainya tujuan instansi.

Disiplin kerja merupakan bentuk kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan serta standar yang telah ditentukan dari organisasi. Disiplin dapat tercermin dari berbagai aspek, seperti ketepatan waktu dalam hadir bekerja, kepatuhan terhadap perintah atasan, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur. Pegawai dengan terdapat disiplin secara tinggi cenderung komitmen dan tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dengan mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor kontekstual dalam lingkungan profesional, yang dapat memengaruhi kinerja dan efektivitas pegawai. Konsep manajemen lingkungan berkaitan dengan inisiatif organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, aman, sehat, dan nyaman dengan perhatian kesejahteraan fisik dan mental pegawai, serta kondisi sekitar tempat mereka bekerja. Proses ini sering dikenal menjadi manajemen lingkungan kerja. lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek hubungan sosial antarpegawai, seperti kerjasama dan kekompakan dalam menyelesaikan tugas. Tempat kerja yang tidak dirancang dengan baik dapat berdampak negatif, melemahkan semangat pegawai, sementara tempat kerja yang direncanakan dengan efektif bisa meningkatkan produktivitas. Karena tempat kerja dipengaruhi oleh setiap individu yang ada di dalamnya, perhatian manajemen terhadap hal ini sangat penting.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Samarinda memegang peran strategis sebagai ujung tombak transformasi digital dan pusat informasi Pemerintah Kota (Pemkot). Dalam mendukung visi Samarinda sebagai Kota Cerdas (Smart City) yang berkelas dunia, kinerja setiap pegawai menjadi penentu utama keberhasilan. Tugas mereka telah berevolusi dari sekadar penyedia

layanan teknis menjadi penggerak inovasi, fasilitator komunikasi publik, dan penjaga keamanan siber.

Kinerja pegawai Diskominfo Kota Samarinda memiliki berbagai aspek teknis dan non-teknis. Kinerja yang optimal tercapai ketika terdapat sinergi antara keandalan infrastruktur, kualitas pelayanan, terobosan inovasi, dan dukungan SDM yang kompeten dan berintegritas. Uraian ini memberikan kerangka kerja untuk menilai dan terus mendorong peningkatan kinerja guna mewujudkan pemerintahan yang digital, smart, dan melayani.

Perwujudan birokrasi yang efektif dan efisien sangat bergantung pada kinerja pegawai sebagai ujung tombak pelayanan publik. Namun, beberapa fenomena menunjukkan bahwa kinerja pegawai di instansi pemerintah, termasuk Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Samarinda, masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan observasi sementara dan wawancara informal dengan beberapa pegawai yang berjumlah 5 orang di Komplek Balai Kota Lantai 2 yaitu dalam bidang pengadministrasi perkantoran 2 orang, bidang pranata humas ahli muda 2 orang, dan pengolah data dan informasi 1 orang, ditemukan indikasi penurunan kinerja yaitu meningkatnya keluhan terkait layanan seperti akses internet, pelaporan gangguan telekomunikasi, atau respon yang lambat dari Kominfo Samarinda serta jaringan internet pemerintah (jaringan WiFi publik) sering down, proses perizinan membuat aplikasi perizinan online (perizinan secara elektronik, mulai dari pengajuan, pembayaran, peninjauan, hingga penerbitan izin) proses lebih lambat, atau layanan e-government tidak optimal, keterlambatan penyelesaian tugas, dan rendahnya inisiatif pegawai dalam menanggapi dinamika kebutuhan masyarakat di era digital.

Keterbatasan keahlian di antara pegawai Diskominfo juga menjadi kendala, hal ini disebabkan kurangnya sumber daya manusia yang memadai, kondisi ini berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan keahlian para pegawai dan penambahan pegawai baru yang memiliki keahlian khusus dibidangnya yang di kemukakan oleh Sekretaris Diskominfo Kota Samarinda.

Beberapa indikasi penurunan kinerja dapat terlihat dari kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Samarinda dalam menghadapi dinamika kebutuhan masyarakat di era digital. Pertama, terdapat keterlambatan penyelesaian tugas, seperti proses perizinan layanan digital atau pemutakhiran data masyarakat yang molor dari jadwal, menyebabkan keluhan dari pelaku usaha dan warga. Kedua, rendahnya inisiatif pegawai dalam menanggapi perkembangan teknologi, misalnya lambatnya respon terhadap laporan masyarakat terkait hoaks atau penipuan online, serta kurangnya inovasi dalam menyediakan layanan digital yang lebih efisien. Ketiga, proyek-proyek strategis, seperti perluasan akses internet publik atau modernisasi sistem e-government, seringkali tertunda tanpa penjelasan yang transparan. Selain itu, kurangnya pelatihan dan adaptasi teknologi di kalangan pegawai menyebabkan ketidaksiapan dalam menghadapi tantangan digital, seperti keamanan siber atau integrasi data. Jika kondisi ini terus berlanjut, dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan Diskominfo Samarinda dalam mendukung transformasi digital kota.

Dampaknya, kinerja organisasi menurun secara keseluruhan, proyek-proyek strategis (seperti pengembangan e-government dan layanan digital) sering tertunda, dan beban kerja harus ditanggung oleh pegawai yang konsisten hadir sehingga berpotensi memicu kelelahan dan ketidakpuasan kerja. Selain itu, lemahnya disiplin juga tercermin dari keterlambatan penyelesaian tugas dan minimnya akuntabilitas pegawai terhadap target kerja yang ditetapkan. Kelemahan ini tidak hanya menghambat efisiensi internal, tetapi juga berpotensi merusak citra institusi di mata masyarakat sebagai penyedia layanan publik yang seharusnya andal dan responsif.

Lingkungan kerja di Diskominfo Kota Samarinda menunjukkan bahwa pegawai mengeluhkan fasilitas kerja yang tidak memadai, seperti printer, jaringan internet tidak stabil, ruang kerja yang sempit dan lainnya dapat menghambat pengumpulan data, Data maupun laporan. Kondisi ini dapat menghambat kinerja, dan berpotensi meningkatkan angka perpindahan pegawai, terutama yang menginginkan lingkungan kerja dinamis sesuai bidang teknologi. Hal ini hasil

analisis sederhana dari penelitian berdasarkan wawancara dan pengamatan tersebut.

Menurut penjelasan di atas, sehingga penulis tertarik melaksanakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasin dan Informatika Kota Samarinda”**

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang sudah dijelaskan, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu seperti di bawah ini :

1. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda?
4. Apakah faktor lingkungan kerja parsial memiliki pengaruh tersendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang sudah dijelaskan, sehingga tujuan penelitian ini yaitu seperti di bawah ini:

1. Untuk mengetahui sejauh mana kombinasi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui sejauh mana faktor motivasi kerja berperan secara parsial dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.
3. Untuk mengetahui sejauh mana faktor disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.

4. Untuk mengetahui sejauh mana faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh tersendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.

1.4 Batasan Masalah

Peneliti menghadapi berbagai keterbatasan dan tantangan selama penelitian terhadap objek yang diteliti. Beberapa kendala yang muncul antara lain perubahan cuaca yang tidak menentu, jarak lokasi penelitian yang cukup jauh, serta waktu yang terbatas. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti membatasi fokus penelitian pada variabel, yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja serta hubungannya dengan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan mampu membagikan kontribusi positif terhadap berbagai pihak, baik bagi peneliti sendiri maupun pihak lainnya dengan berhubungan langsung atau juga tidak langsung terhadap penelitian ini. manfaat yang ditujukan pada penelitian ini yaitu seperti di bawah ini:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini ditujukan mampu memperdalam pengetahuan penulis mengenai berbagai aspek yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam lingkungan instansi pemerintahan. Selain itu, kegiatan Penelitian ini menunukkan peluang untuk penulis dalam memanfaatkan teori yang dipelajarinya selama studi universitas, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademik

Hasil diharapkan penelitian ini mampu menambah referensi ilmiah dan memperkaya kajian di bidang ilmu manajemen terutama mengenai hubungan yang terbentuk antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai. Diharapkan

penelitian ini akan menjadi rujukan atau perbandingan untuk peneliti lain yang berminat mengkaji tema sejenis di masa yang akan datang.

3. Bagi Dinas Kominfo

Diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi bahan pertimbangan untuk Dinas Kominfo dalam melakukan evaluasi terhadap kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Temuan untuk penelitian ini berpotensi sebagai bahan pertimbangan atau referensi untuk perancangan dan pengembangan program pelatihan, sistem penghargaan, serta upaya ini menghasilkan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif sekaligus mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dimaksud merujuk pada gambaran umum mengenai struktur penulisan secara keseluruhan. Adapun urutan sistematika penulisan tersebut yaitu seperti di bawah ini.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan secara jelas dan rinci tentang penelitian terdahulu, pengertian sumber daya manusia, pengertian lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja serta kinerja karyawan, model konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan dari hasil penelitian tentang metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dan pengujian hipotesis dari penulis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil analisis dan hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan juga saran dari peneliti kepada objek yang diteliti.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan penting sebagai dasar dalam membangun kerangka berpikir dan memperkuat landasan teoritis suatu penelitian. Melalui telaah terhadap penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengetahui kesamaan dan perbedaan fokus kajian, metode, serta hasil temuan yang terkait dengan topik penelitian saat ini. Selain itu, penelitian terdahulu juga menjadi acuan penting untuk menghindari pengulangan topik serta memperkaya sudut pandang dalam menganalisis permasalahan yang diteliti. Berdasarkan hal tersebut, peneliti telah merujuk pada berbagai studi terdahulu mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai dijadikan referensi utama untuk memperkuat argumen teoretis dan pembahasan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu	
Nama	Prima Yudhistira dkk
Judul	“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kota Medan”
Hasil penelitian	Hasil penelitian membuktikan mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Persamaan	Pada Dinas Kominfo Variabel Disiplin Dan Lingkungan Kerja Metode Penelitian, Metode Analisis, Teknik Pengumpulan Data
Perbedaan	Objek Penelitian, Waktu Dan Tempat Penelitian, Jumlah Populasi, Jumlah Sampel, Teknik Analisis, Uji
Nama	Evi Puji Lestari dkk (2025)
Judul	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Karanganyar”

Hasil penelitian	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Secara Hal ini berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Karanganyar.
Persamaan	Variabel (X), Teknik Analisis Data
Perbedaan	Subjek penelitian, waktu dan lokasi penelitian, metode penelitian, metode pengumpulan data, ukuran populasi, ukuran sampel
Nama	Dzuljalali dkk (2024)
Judul	“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar”
Hasil penelitian	Hasil penelitian membuktikan mnegenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN).
Persamaan	Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja, Metode Penelitian, Metode Analisis Data
Perbedaan	Perbedaan terletak pada objek penelitian (ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar), waktu penelitian, serta teknik analisis yang digunakan.

Sumber : data primer diolah, 2026

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rangkaian aktivitas yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap berbagai aspek dengan berhubungan terhadap pengelolaan tenaga kerja pada sebuah organisasi. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut bertujuan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. MSDM berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset strategis yang tidak hanya berperan dalam

meningkatkan produktivitas dan kinerja, tetapi juga dalam menjaga keberlanjutan serta daya saing organisasi dalam dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

Menurut Kasmir (2019:6), manajemen ketenagakerjaan merupakan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan manajemen individu dalam organisasi, mulai dari perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pelaksanaan pelatihan serta pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi atau remunerasi, pengelolaan karier, hingga aspek keselamatan, kesehatan kerja, serta pengaturan hubungan kerja sampai pada tahap pemutusan hubungan kerja. Seluruh kegiatan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mewujudkan sasaran organisasi sekaligus meningkatkan kesejahteraan seluruh pihak yang terlibat (stakeholder).

Menurut teori AMO, manajemen sumber daya manusia harus direncanakan untuk memenuhi tuntutan pekerja akan keterampilan dan insentif untuk menggunakan kemampuan mereka dalam berbagai pekerjaan. Prinsip dasarnya adalah bahwa pekerja yang termotivasi, memiliki keterampilan yang dibutuhkan, dan diberi kesempatan untuk berkembang sebagai individu akan berkinerja baik.

Kerangka kerja AMO digunakan, baik secara eksplisit maupun implisit, dalam sebagian besar studi tentang kebiasaan kerja berkinerja tinggi. Menurut Macky dan Boxall prosedur SDM meningkatkan produktivitas pekerja dengan memberi pekerja alat yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, meningkatkan semangat mereka di tempat kerja, dan memberi mereka kesempatan untuk memanfaatkan kemampuan mereka semaksimal mungkin.

Hasil penelitian yang relevan atau penelitian terdahulu menjadi acuan atau pedoman untuk membandingkan antara pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kota Samarinda dengan penyelesaian beberapa permasalahan yang akan diteliti.

Peneliti menyadari bahwa tema yang diajukan bukanlah pertama kali dilakukan meskipun demikian ada Penelitian ini memiliki nilai kebaruan yang signifikan terutama dalam hal:

1. Kontekstualisasi lokal (Samarinda sebagai kota smart city).
2. Fokus pada masalah kinerja di era digital.
3. Implikasi kebijakan yang langsung aplikatif bagi instansi pemerintah.

4. Pengembangan literatur untuk wilayah Kalimantan Timur yang masih terbatas studi serupa.

Dengan demikian, penelitian ini bukan sekadar replikasi, melainkan penyempurnaan dan kontekstualisasi model penelitian sejenis pada setting organisasi, wilayah, dan tantangan kerja yang baru dan spesifik

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2017:9), setiap organisasi memiliki tujuan yang beragam dalam pengelolaan sumber daya manusianya, tergantung pada karakteristik, kebutuhan, serta strategi yang dijalankan oleh organisasi tersebut. Semakin maju dan kompleks suatu organisasi, maka semakin banyak pula tujuan yang ingin dicapai dalam pengelolaan sumber daya manusia. Secara umum, manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengaturan dan pengembangan karyawan agar mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan efektif juga berkelanjutan :

1. Bertujuan untuk memberikan masukan kepada pihak manajemen terkait penerapan strategi dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang efisien guna membentuk tenaga kerja dengan kinerja yang optimal. Tenaga kerja yang dimaksud adalah mereka yang memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, tangguh dalam menghadapi tantangan, serta didukung oleh sarana dan sistem kerja yang memungkinkan terwujudnya peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
2. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk menegakkan dan mengoptimalkan praktik sumber daya manusia.
3. Menyelesaikan konflik dan mengurangi ketegangan interpersonal di antara karyawan sangat penting untuk memfasilitasi pelaksanaan tujuan organisasi yang lancar.
4. Memfasilitasi saluran komunikasi yang ditingkatkan antara anggota staf bawahan dan eksekutif tingkat atas.
5. Memberikan dukungan dalam pengembangan visi dan strategi organisasi yang komprehensif, memastikan bahwa pertimbangan sumber dayamanusia diperhitungkan di seluruh proses.

6. Membantu manajer dalam mencapai kesuksesan dengan menawarkan dukungan dan memfasilitasi penyesuaian penting serta menciptakan kondisi yang dapat membantu.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2017: 6–8), manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi pokok, yaitu fungsi administratif dan operasional. Keduanya saling berkaitan dan berperan penting dalam mengelola tenaga kerja sehingga dapat memberikan hasil optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Adapun penjelasan kedua fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial MSDM

Fungsi ini meliputi semua kegiatan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Melalui fungsi manajerial, organisasi memastikan bahwa setiap kebijakan dan strategi SDM berjalan searah dengan visi dan misi perusahaan. Beberapa yang harus diperhatikan dalam fungsi manajerial SDM, yaitu:

a. Perencanaan

Setiap manajer harus memahami bahwa pentingnya perencanaan, manajer harus memperhatikan fungsi dari perencanaan yang telah direncanakan dalam organisasi.

b. Pengorganisasian

Setelah serangkaian tindakan dan rencana strategis ditetapkan, organisasi beserta seluruh karyawannya berkomitmen untuk melaksanakannya secara konsisten, karena organisasi pada dasarnya merupakan alat untuk memperoleh tujuan yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk membentuk dan menjalankan organisasi, termasuk dalam merancang struktur serta pembagian posisi kepegawaian. Struktur organisasi yang efektif akan mempermudah koordinasi, memperjelas tanggung jawab, dan memastikan setiap individu bekerja sesuai perannya untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

c. Penggerakkan

Fungsi penggerakan memiliki peran yang sangat vital bagi perusahaan karena menjadi tahap awal dalam mengarahkan, memotivasi, serta mengupayakan agar tenaga kerja dapat menjalankan tugasnya secara optimal, efektif, dan efisien.

d. Pengawasan

Pengawasan memikul tugas untuk memantau operasi, memastikan kepatuhan terhadap rencana yang telah ditetapkan, dan segera melaporkan setiap penyimpangan yang teridentifikasi. Ketika ketidaksesuaian diidentifikasi, tindakan perbaikan yang sesuai diterapkan atau rencana disesuaikan.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi ini menitikberatkan pada pelaksanaan aktivitas teknis yang berhubungan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia, seperti perekrutan dan seleksi, pelatihan serta pengembangan, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis. Tujuannya adalah memastikan setiap karyawan dapat bekerja dengan efisien juga efektif sejalan terhadap standar yang ditentukan organisasi. Aspek-aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam menjalankan fungsi operasional meliputi:

a. Pengadaan

Proses perekrutan karyawan yang mpu memenuhi persyaratan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan disebut sebagai pengadaan sumber daya manusia. Pembentukan strategi SDM, rekrutmen, seleksi, wawancara, perekrutan, penempatan, dan orientasi adalah semua komponen dari proses akuisisi sumber daya manusia dalam organisasi.

b. Pengembangan SDM

Pegawai perlu mendapatkan pelatihan yang terencana guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja mereka. Melalui program pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan, pegawai akan memiliki kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih baik sejalan terhadap standar organisasi. Pelatihan juga berperan penting

dalam menyesuaikan kompetensi karyawan terhadap tuntutan perubahan lingkungan kerja, sehingga produktivitas dan kinerja organisasi dapat terus meningkat.

c. Pemberian Kompensasi /Balas Jasa

Tujuan pokok dari pemberian kompensasi adalah menyediakan penghargaan, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri, baik secara langsung atau juga tidak langsung kepada karyawan menjadi wujud penghargaan atas kontribusi dengan sudah disampaikan dalam mencapai sasaran organisasi.

d. Pemeliharaan Pegawai

Ada hubungan antara fungsi pemeliharaan staf dan pemeliharaan kondisi yang ditetapkan oleh fungsi tersebut. Moral tenaga kerja dan keadaan fisik bangunan merupakan tanggung jawab fungsi pemeliharaan, yang bertanggung jawab untuk memastikan keduanya tetap beroperasi dengan baik.

e. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja menjadi rumit dan menantang karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun waktu kerja mereka belum berakhir.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Etimologi kata bahasa Inggris “motivasi” dapat ditelusuri kembali ke istilah Latin “*motivere*”, yang menunjukkan tindakan “bergerak”. Motivasi dapat didefinisikan sebagai persiapan kognitif dan emosional yang dilakukan individu untuk secara efektif memecahkan masalah yang dihadapi di tempat kerja. Motivasi merupakan sebagai salah satu penggerak diri seseorang untuk mempengaruhi karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Hezberg (2020:25) mengemukakan teori motivator-higienis, yang juga dikenal sebagai teori dua faktor kepuasan kerja. Faktor motivator dianggap sebagai unsur yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja, sedangkan faktor higienis berkaitan dengan hal-hal yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Sementara

itu, Suwatno (2018:171) menjelaskan bahwa motivasi dalam diri manusia adalah kekuatan pendorong yang menggerakkan perilaku untuk mencapai kepuasan pribadi.

Berdasarkan pandangan ini, kita dapat menyimpulkan mengenai motivasi merupakan kekuatan pendorong internal dengan mendukung individu agar berkinerja lebih baik dalam melaksanakan tugas demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.3.1 Bentuk –Bentuk Motivasi

Setiap orang terdapat motivasi secara berbeda-beda sebagai pendorong munculnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dorongan tersebut dapat berasal dari faktor internal dalam diri individu maupun dari pengaruh eksternal di sekitarnya. Umumnya, semangat kerja yang tinggi muncul karena adanya motivasi yang kuat, baik yang dipicu oleh kebutuhan pribadi, keinginan untuk mencapai prestasi, maupun dukungan dari lingkungan kerja. Fahmi (2017:100) mengelompokkan motivasi ke dalam dua jenis utama, diantaranya:

1. Motivasi Ekstrinsik (dari luar).

Motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor eksternal yang memengaruhi individu, seperti penghargaan, pengakuan, insentif, promosi jabatan, maupun lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor tersebut menjadi pendorong seseorang untuk bekerja lebih giat guna memperoleh hasil atau imbalan tertentu.

2. Motivasi Intrinsik (dari dalam).

Motivasi intrinsik terdapat dari dalam diri individu, yang didorong oleh keinginan untuk berkembang, rasa tanggung jawab, dan makna pribadi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Motivasi ini mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh dedikasi tanpa bergantung pada imbalan eksternal, karena pekerjaan itu sendiri sudah menjadi sumber kepuasan batin.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuan memotivasi karyawan menurut Ansori, F.A & Indrasari, M. (2018:262):

1. Mendorong peningkatan semangat dan motivasi kerja karyawan
2. Menumbuhkan moral yang positif serta rasa puas dalam bekerja.
3. Meningkatkan efektivitas dan hasil kerja pegawai.
4. Menjaga loyalitas serta stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan.
5. Menumbuhkan sikap disiplin dalam pelaksanaan tugas.
6. Membangun hubungan kerja yang harmonis di lingkungan organisasi.
7. Menumbuhkan kreativitas serta meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan.
8. Menanamkan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pelaksanaan tugas dan kewajiban.

2.3.3 Jenis - Jenis Motivasi

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, seorang pemimpin perlu memahami hubungan sebab-akibat yang terjadi akibat adanya proses motivasi tersebut. Berikut ini adanya dua bentuk motivasi:

1. Motivasi positif

Motivasi positif merupakan usaha yang dilakukan oleh manajer untuk mendorong semangat kerja bawahan melalui pemberian penghargaan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan antusiasme dan kinerja pegawai, karena pada dasarnya setiap individu akan merasa bahagia apabila hasil kerjanya dihargai dan segala sesuatu berjalan dengan baik. Adapun bentuk motivasi positif yang dapat diberikan kepada bawahan meliputi berbagai bentuk penghargaan, baik berupa materi maupun nonmateri, seperti pujian, bonus, promosi jabatan, fasilitas kerja yang memadai, serta kesempatan.

- a. Material *Insentif*. Merupakan bentuk dorongan yang bersifat finansial, seperti gaji atau insentif yang sesuai, yang memiliki nilai moneter. Insentif ini menjadi faktor kunci dalam memotivasi seseorang untuk bekerja keras dan meningkatkan produktivitas kerja.

- b. *Non Material Incentive* dengan kata lain, segala bentuk insentif yang tidak dapat diukur dengan nilai uang.

2. Motivasi Negatif

Saat tim manajemen menerapkan motivasi negatif, mereka berusaha untuk mendorong karyawan agar memenuhi standar tertentu, yang bisa berujung pada penerapan tindakan disipliner. Pemberian insentif negatif kepada karyawan dapat meningkatkan semangat mereka, karena mereka lebih khawatir akan kemungkinan hukuman. Namun, penting untuk diingat bahwa pendekatan ini dapat menimbulkan dampak buruk dalam jangka panjang.

2.3.3.1 Indikator Motivasi

Menurut Afandi dalam Daulay & Hikmah (2020: 34-35), indikator motivasi adalah:

1. Balas Jasa

Istilah “balas jasa” mengacu pada apa pun yang diterima karyawan dari pemberi kerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Ini bisa dalam bentuk pembayaran moneter, barang berwujud, atau bahkan layanan untuk karyawan tersebut.

2. Kondisi kerja

Ketika karyawan mengalami ketidakpuasan dengan kondisi kerja di mana mereka diminta untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka, motivasi mereka untuk mengerahkan usaha yang optimal dalam pekerjaan mereka berkurang, sehingga berpotensi berdampak negatif terhadap keseluruhan fungsi organisasi. Kondisi kerja yang optimal, ditandai dengan ruang kerja fisik yang terawat, higienis, dan teratur, serta suasana yang menyenangkan, berkontribusi positif terhadap efisiensi dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang optimal mencakup berbagai faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

3. Fasilitas Kerja

Pemberian insentif oleh pemberi kerja berpotensi memicu antusiasme dan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya. Ketersediaan alat ini sangat meningkatkan kemungkinan menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang

ditentukan. Selain itu, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, karyawan dapat berhasil memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

4. Prestasi kerja

Keberhasilan bawahan tidak terlepas dari kontribusi atau motivasi yang diberikan oleh atasannya. Melalui strategi manajemen yang efektif, karyawan dapat diberi insentif untuk lebih meningkatkan keahlian mereka dan mengejar peluang pengembangan profesional.

5. Pengakuan dari atasan

Manajer menyadari bahwa hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan terhadap tugas mereka.

2.3.4 Upaya dalam Mengatasi Permasalahan Motivasi

Fahmi (2017:116) mengemukakan bahwa terdapat berbagai langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja. Salah satu cara yang efektif yaitu dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis sehingga dapat menunjang produktivitas pegawai, seperti tampak pada ilustrasi berikut:

1. Pemimpin perlu membangun lingkungan kerja yang nyaman, tenang, serta penuh rasa saling menghargai antar karyawan. Selain itu, pemimpin juga harus menunjukkan empati dan kepedulian terhadap bawahan, Untuk membangun hubungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Seorang pemimpin yang bijaksana akan menghindari kata-kata atau perintah yang dapat menimbulkan atau berpotensi menimbulkan konflik dalam perusahaan.
3. Para pemimpin dan karyawan selalu berpikir secara positif agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik guna mencapai target perusahaan.
4. Apabila pemimpin dan karyawan berhasil meraih prestasi, sebaiknya diberikan ucapan apresiasi atau hadiah sebagai bentuk penghargaan. Hal ini dapat membangkitkan semangat kerja dan membuat karyawan merasa dihargai atas hasil kerja keras yang telah dilakukan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai unsur penting dengan terdapat peran besar dalam mendukung kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Sikap disiplin dapat mendorong pegawai untuk mampu mengendalikan diri serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, disiplin juga berfungsi sebagai sarana pembinaan agar pegawai terbiasa menaati serta menghargai aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi, sehingga hasil kerja yang dicapai dapat lebih optimal.

Ramon (2019) menjelaskan mengenai disiplin kerja menunjukkan tingkat kesediaan juga kesiapan individu dalam mematuhi aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Sementara itu, Ferrerius Hetran Muhyadin (2019) menjelaskan mengenai disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk bekerja secara tertib, tekun, juga konsisten tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.

2.4.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat Handoko (2018) terdapat beberapa jenis disiplin kerja yang dapat diterapkan dalam organisasi yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin jenis ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran pada pegawai agar selalu mengikuti ketentuan dan peraturan yang berlaku, sehingga dapat menghindarkan terjadinya pelanggaran maupun tindakan yang menyimpang di lingkungan kerja.

2. Disiplin korektif

Disiplin ini diterapkan ketika terjadi pelanggaran terhadap peraturan. Tujuannya adalah untuk memperbaiki perilaku pegawai yang melanggar dan mencegah agar pelanggaran serupa tidak terulang kembali.

3. Aturan kompor panas

Konsep ini menggambarkan bahwa tindakan disiplin harus memiliki sifat yang sama seperti ketika seseorang menyentuh kompor panas reaksinya harus segera, adil, dan konsisten terhadap siapa pun yang melanggar aturan.

4. Disiplin progresif

Jenis disiplin ini menerapkan sanksi yang meningkat seiring dengan frekuensi pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada pegawai agar dapat memperbaiki sikap dan perilakunya sebelum dikenakan hukuman yang lebih berat.

2.4.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Ilahi (2017), ada dua bentuk disiplin kerja yang dapat diterapkan dalam organisasi:

1. *Self imposed discipline*. Disiplin kerja muncul dari persepsi individu terhadap dirinya sendiri dan sering kali dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan kedisiplinan serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. *Comand discipline* merupakan Kedisiplinan ini muncul sebagai respons terhadap adanya aturan, arahan, maupun sanksi yang diberlakukan dalam suatu organisasi. Jenis disiplin ini bersifat koersif karena pegawai mematuhi aturan bukan atas dasar kesadaran pribadi, melainkan demi menghindari teguran maupun hukuman yang diberikan oleh pihak manajemen.

2.4.4 Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2019), disiplin kerja mencakup tiga aspek utama yang menjadi dasar pembentukan perilaku kerja yang tertib dan produktif, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu merupakan sikap taat terhadap ketentuan jam kerja, termasuk ketepatan waktu dalam hadir ke kantor dan penyelesaian tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan. Kedisiplinan dalam hal waktu menunjukkan komitmen dan profesionalitas pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaannya.

2. Disiplin peraturan

Aspek ini berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap berbagai aturan dan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, demi tercapainya tujuan organisasi. Kesetiaan terhadap aturan juga mencakup ketaatan pada instruksi atasan serta kepatuhan dalam hal penggunaan atribut kerja seperti seragam dan perlengkapan lainnya yang telah ditetapkan instansi.

3. Disiplin tanggung jawab

Disiplin tanggung jawab tercermin dari kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan menjaga fasilitas kerja agar dapat digunakan secara optimal. Pegawai yang memiliki disiplin tanggung jawab tinggi akan bekerja dengan penuh kesadaran, menjaga kepercayaan yang diberikan, serta berupaya memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi.

2.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja seseorang dapat dinilai melalui beberapa indikator berikut:

1. Kepatuhan terhadap waktu kerja

Indikator ini tampak dari ketepatan pegawai dalam mematuhi jadwal kerja, seperti waktu datang, waktu pulang, serta waktu istirahat sesuai aturan yang berlaku di instansi.

2. Ketaatan terhadap peraturan organisasi

Terlihat dari kepatuhan pegawai dalam menjalankan ketentuan umum, misalnya mengenai cara berpakaian, etika, dan perilaku yang sesuai dengan norma di tempat kerja.

3. Ketaatan terhadap tata perilaku dalam melaksanakan tugas

Hal tersebut tercermin dari pelaksanaan pekerjaan yang selaras dengan posisi, peran, dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta keterkaitannya dengan unit kerja lain dalam organisasi.

4. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan

Patuhi peraturan lembaga berkaitan dengan aturan dan batasan yang mengatur perilaku serta tindakan yang diperbolehkan maupun dilarang selama menjalankan pekerjaan di lingkungan tersebut.

2.4.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2018) menyebutkan bahwa terdapat sejumlah aspek yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, di antaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Apabila tujuan kerja dirumuskan secara jelas, menantang, dan sejalan dengan kemampuan pegawai, maka hal tersebut dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh serta menjaga kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Beban kerja yang sepadan dengan kemampuan akan meningkatkan motivasi untuk taat terhadap aturan dan menyelesaikan tugas dengan baik.

b. Kepemimpinan

Pemimpin berperan sebagai teladan bagi bawahannya. Disiplin pegawai dipengaruhi oleh perilaku pimpinan; seorang pimpinan harus mampu mencontohkan kedisiplinan agar bawahannya meniru perilaku yang sama.

c. Balas jasa

Imbalan yang diberikan kepada pegawai, baik berupa gaji maupun fasilitas kesejahteraan, memiliki peran penting dalam meningkatkan rasa puas dan kepedulian mereka terhadap pekerjaan. Ketika tingkat kepuasan serta keterikatan emosional terhadap pekerjaan meningkat, maka tingkat kedisiplinan pegawai juga cenderung semakin tinggi.

d. Keadilan

Perlakuan yang adil terhadap setiap pegawai mendorong terciptanya kedisiplinan. Pegawai yang merasa diperlakukan sama dengan rekan lain akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan.

e. Waskat

Pengawasan yang konsisten dan nyata efektif meningkatkan kedisiplinan serta moral kerja pegawai. Pegawai merasa diperhatikan, dibimbing, dan diarahkan oleh atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan dan memberi sanksi terhadap pelanggaran berdampak pada disiplin pegawai. Tindakan tegas dan

konsisten akan menumbuhkan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan.

g. Sanksi

Sanksi berperang penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Pemberian sanksi yang jelas dan sesuai tingkat pelanggaran membantu memelihara kedisiplinan. Semakin tegas sanksi yang diterapkan, semakin rendah kemungkinan pegawai melakukan pelanggaran atau perilaku indisipliner.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan antarsesama pegawai yang harmonis berperan penting dalam menumbuhkan disiplin kerja di suatu lembaga. Oleh karena itu, pimpinan perlu menciptakan interaksi yang selaras baik dalam hubungan vertikal antara pimpinan dan bawahan maupun dalam hubungan horizontal antarpegawai. Ketika hubungan antarindividu terjalin dengan harmonis, suasana kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang nyaman pun akan tercipta.

2.5 Lingkungan kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu elemen penting yang berperan dalam meningkatkan produktivitas serta efisiensi karyawan. Aspek ini mencakup berbagai hal, mulai dari kondisi fisik seperti sarana, prasarana, dan peralatan kerja, hingga faktor psikologis seperti interaksi sosial dan hubungan antarpegawai dalam organisasi.

Suwatno (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini terdiri dari faktor-faktor fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi tingkat kenyamanan serta kinerja individu di tempat kerja.

Sementara itu, Nitisemito (2019:20) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi seorang karyawan dan memiliki dampak terhadap cara seseorang menyelesaikan tanggung jawabnya. Indikator lingkungan kerja menurutnya meliputi hubungan antarpegawai, kondisi suasana kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung aktivitas kerja.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik seperti perlengkapan dan fasilitas kantor, maupun nonfisik seperti hubungan interpersonal, suasana psikologis, serta gaya kepemimpinan. Interaksi yang terjalin antara karyawan dan pimpinan, ditambah dengan penerapan sistem kerja yang tepat, turut berkontribusi dalam membentuk motivasi dan efektivitas kinerja, baik secara individu maupun kelompok.

2.5.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:25) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori utama, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1. Lingkungan fisik mencakup semua elemen eksternal yang ditemui karyawan di luar batas kantor dan dianggap sebagai bagian integral dari lingkungan kerja. Ruang kerja yang disediakan dapat dibagi menjadi dua kategori:
 - a. Lingkungan kerja yang melibatkan karyawan secara langsung, meliputi fasilitas dan peralatan yang digunakan secara langsung oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti meja, kursi, pusat kerja, dan perlengkapan kerja lainnya.
 - b. Lingkungan umum atau disebut juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi keadaan manusia mencakup kondisi fisik yang dapat memengaruhi keadaan karyawan, misalnya tingkat kelembapan, pencahayaan, suhu, dan kebisingan di area kerja. Lingkungan umum ini berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan mendukung produktivitas kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik. Istilah lingkungan kerja non-fisik digunakan untuk menggambarkan skenario di mana karyawan dan penyelia terlibat dalam aktivitas yang tidak terkait langsung dengan penyelesaian tugas pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja non fisik antara lain sebagai berikut:
 - a. Faktor sosial -lingkungan, misalnya riwayat individu dengan keluarganya merupakan salah satu contoh faktor sosial yang dapat berpengaruh pada tingkat produktivitasnya. Telah ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja seorang karyawan berkorelasi dengan jumlah anak yang mereka miliki,

status perkawinan mereka, dan jenis hubungan yang mereka miliki dengan rekan kerja mereka.

- b. Faktor status sosial. Ketika tingkat kedudukan seseorang dalam suatu organisasi meningkat, demikian pula pengaruh orang tersebut terhadap proses pengambilan keputusan organisasi
- c. Faktor hubungan kerja, faktor hubungan kerja suatu perusahaan mencakup dinamika antarpribadi antara karyawan serta hubungan mereka dengan manajemen
- d. Faktor sistem informasi berperan penting dalam mendukung kelancaran komunikasi antaranggota organisasi. Sistem ini memastikan penyampaian informasi berjalan cepat, praktis, dan efisien, sehingga memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas serta koordinasi antarunit kerja. Dengan sistem informasi yang baik, proses kerja menjadi lebih efektif dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Newstrom (2021:52) menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kondisi lingkungan kerja, salah satunya adalah aspek pencahayaan di tempat kerja :

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Pencahayaan memiliki peranan penting dalam menjamin keselamatan dan kelancaran aktivitas karyawan. Penerangan yang ideal seharusnya cukup terang untuk membantu pekerja melihat dengan jelas, namun tidak menimbulkan silau yang mengganggu. Apabila intensitas cahaya tidak memadai, maka proses kerja dapat menjadi lambat, meningkatkan risiko kesalahan, menurunkan efisiensi, serta menghambat tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

2. Suhu atau temperatur udara di tempat kerja

Suhu tubuh individu menunjukkan variasi di berbagai organ, dan pola serupa dapat diamati pada sistem endokrin dalam tubuh manusia. Tubuh manusia menunjukkan upaya konstan untuk mempertahankan homeostasis, meskipun potensi bawaan untuk adaptasi pada setiap individu dibatasi,

sehingga membatasi kemampuan mereka secara efektif merespons keadaan baru dan melakukan aktivitas rutin.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan udara berkaitan erat dengan temperatur dan bersama-sama dengan faktor lain, seperti kecepatan aliran udara dan radiasi panas, memengaruhi kemampuan tubuh manusia dalam menyerap atau melepaskan panas. Kondisi ini berdampak langsung pada tingkat kenyamanan karyawan saat bekerja dan, pada gilirannya, memengaruhi produktivitas serta efektivitas kerja individu.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Tingkat sirkulasi udara di ruang tertentu berbanding terbalik dengan jumlah oksigen yang ada di ruang tersebut. Tumbuhan penting bagi tubuh manusia karena menghasilkan oksigen. Oleh karena itu di sekitar tempat kerja karyawan harus ada tumbuhan hijau agar memberika kesegaran atau kesejukan kepada mereka.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan biasanya dihasilkan oleh pengoperasian mesin selama proses produksi perusahaan, dan paparan kebisingan secara terus-menerus dapat menimbulkan efek buruk terhadap kesehatan karyawan, khususnya pada fungsi pendengaran. Oleh karena itu, pengendalian kebisingan menjadi bagian penting dalam perencanaan lingkungan kerja untuk memastikan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang tidak teratur, baik dari segi intensitas maupun frekuensi, dapat mengganggu tubuh manusia. Paparan getaran ini cenderung mengurangi konsentrasi kerja, menimbulkan kelelahan, dan berpotensi menimbulkan masalah kesehatan seperti gangguan mata, saraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

7. Aroma di tempat kerja

Aroma yang tidak diinginkan atau menyengat di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan, sehingga mengurangi efektivitas

dan fokus dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, sangat penting memastikan lingkungan kerja bebas dari aroma yang mengganggu agar pegawai dapat bekerja dengan optimal.

8. Tata warna ditempat kerja

Sangat penting untuk memperhatikan aspek estetika ruang kerja seseorang, meliputi pemilihan warna dan penataannya. Pengaruh warna pada emosi manusia dapat dilacak pada kemampuannya untuk menimbulkan kekuatan yang tidak proporsional pada keadaan emosi kita.

9. Dekorasi di tempat kerja

Mendekorasi ruang kerja Anda berjalan seiring dengan pemilihan skema warna yang tepat. Selain mempengaruhi estetika ruang, dekorasi juga mencakup pengaturan tata letak, penempatan perlengkapan, serta elemen pendukung lainnya yang dapat menunjang kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan. Dengan desain dan dekorasi yang tepat, ruang kerja tidak hanya terlihat menarik tetapi juga mendukung produktivitas dan fokus pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

10. Musik di tempat kerja

Karena musik memiliki kemampuan untuk membantu kita berkonsentrasi lebih baik atau mengalihkan perhatian kita dari pekerjaan kita, penting bagi kita untuk memilih nada dengan hati-hati agar tidak menghalangi produktivitas kita.

11. Keamanan di tempat kerja

Memastikan penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Salah satu langkah potensial untuk mempromosikan keselamatan di tempat kerja adalah penerapan satuan tugas keamanan, yang biasa disebut sebagai satpam dalam menjaga keamanan.

2.5.4 Aspek – aspek Lingkungan Kerja

Aspek – aspek lingkungan kerja menurut Afandi (2018 : 69) antara lain adalah:

a. Pelayanan kerja

Pelayanan yang baik dari organisasi akan meningkatkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya, lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas kerja dan tingkah lakunya. Pelayanan dapat berupa makan dan minum, pelayanan kesehatan dan pelayanan kamar/kecil yang disiapkan oleh perusahaan untuk membuat karyawan atau konsumen merasa senang dan aman jika hal tersebut diterapkan dalam perusahaan

b. Kondisi kerja

Penyediaan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi karyawan merupakan kewajiban penting yang menjadi tanggung jawab manajemen organisasi. Untuk memfasilitasi produktivitas dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, karyawan harus diberikan akses ke lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Lingkungan kerja yang optimal harus memberi karyawan pencahayaan yang cukup, kontrol suhu, manajemen kebisingan, skema warna, dan peluang untuk bergerak.

c. Hubungan Karyawan

Pembentukan dan pemeliharaan hubungan antar pribadi dalam konteks profesional menjadi aspek krusial yang memengaruhi tingkat efektivitas kerja dan kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan. Alasan fenomena ini dapat dikaitkan dengan hubungan positif antara tingkat motivasi dan antusiasme karyawan, serta hasil bermanfaat yang muncul dari interaksi yang harmonis di antara rekan kerja.

2.5.5 Indikator –Indikator Lingkungan Kerja

Indikator berkaitan erat dengan penilaian yang dilakukan, misalnya penilaian untuk memastikan lingkungan kerja yang memuaskan. Menurut Afandi (2018:18), indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Penerangan/Pencahayaan

Pencahayaan mengacu pada jumlah cahaya yang diizinkan masuk ke stasiun kerja masing-masing karyawan. Dengan pencahayaan yang tepat, Anda dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan.

2. Suhu udara

Suhu sekitar di lingkungan kerja karyawan merupakan penentu penting dari tingkat kenyamanan mereka secara keseluruhan. Kapasitas pekerja untuk mempertahankan fokus dapat terpengaruh secara negatif ketika suhu sekitar di lingkungan terlalu tinggi atau terlalu rendah.

3. Suara bising

Kebisingan menjadi perhatian sejauh hal itu memengaruhi aktivitas kerja karyawan.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Istilah “ruang” mempertahankan sejauh ruang nyata yang memisahkan dua individu dalam pengaturan kerja, dan mungkin tidak memiliki perabot dan peralatan yang diperlukan untuk memfasilitasi pekerjaan lebih efisien dan efektif.

5. Kemampuan bekerja

Ketika karyawan diberi kesempatan, mereka lebih cenderung mengalami rasa nyaman dan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

6. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Pembentukan tim yang kohesif secara signifikan meningkatkan kemungkinan berhasil mencapai tujuan yang digariskan oleh perusahaan. Karena itu, karyawan perlu memiliki kesadaran yang tinggi untuk memiliki hubungan yang harmonis satu sama lain saat menjalankan tugasnya.

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil akhir dari usaha seseorang atau tim dalam bekerja dalam jangka waktu tertentu; itu mengungkapkan seberapa berhasil mereka memenuhi tanggung jawab mereka dan berkontribusi pada tujuan keseluruhan organisasi. Kinerja dapat diukur dari segi seberapa baik seseorang atau tim memenuhi tanggung jawab mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Kasmir (2017: 187) kinerja adalah hasil akhir dalam pencapaian tujuan dan pemenuhan tugas. Sementara itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai dalam suatu perusahaan, apakah itu untuk keuntungan atau tidak, selama waktu yang telah ditentukan.

2.6.2 Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Fahmi (2017: hal 178) ada beberapa tujuan manajemen kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Mewujudkan peningkatan yang signifikan dalam kinerja organisasi perusahaan.
2. Menumbuhkan motivasi serta memperkuat komitmen karyawan.
3. Bertindak sebagai agen perubahan untuk menumbuhkan budaya yang berorientasi pada kinerja.
4. Memberikan ruang bagi individu untuk menyampaikan aspirasi dan masukan yang konstruktif terkait pekerjaan yang dijalankan.
5. Memfasilitasi pengembangan kemampuan individu agar lebih efektif dan kompeten dalam melaksanakan tugas.
6. Menunjukkan kepada setiap karyawan bahwa organisasi menghargai peran dan kontribusi mereka sebagai individu dalam menjalankan tanggung jawabnya.
7. Membantu individu meningkatkan kualitas diri sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

2.6.3 Indikator Kinerja

Menurut Fahmi (2017:28) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja memungkinkan untuk evaluasi kualitas atau efektivitas kerja yang dihasilkan melalui teknik tertentu.

2. Kuantitas

Salah satu variabel yang mungkin untuk mengukur kinerja adalah kuantitas atau volume keluaran. Dengan kata lain, kuantitas merupakan hasil kerja yang

dapat dinilai atau diukur dalam satuan tertentu, termasuk nilai moneter, jumlah barang individual, dan jumlah keseluruhan siklus ekonomi.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Setiap jenis pekerjaan memiliki tenggat waktu untuk menyelesaikannya artinya ada pekerjaan yang memiliki batas waktu minimum dan maksimum yang harus diselesaikan oleh setiap pekerja dengan batas waktu.

4. Penekanan Biaya

Setiap unit operasional dalam organisasi berfungsi dalam anggaran yang telah ditentukan sebelumnya yang mencakup semua biaya yang diproyeksikan.

5. Pengawasan

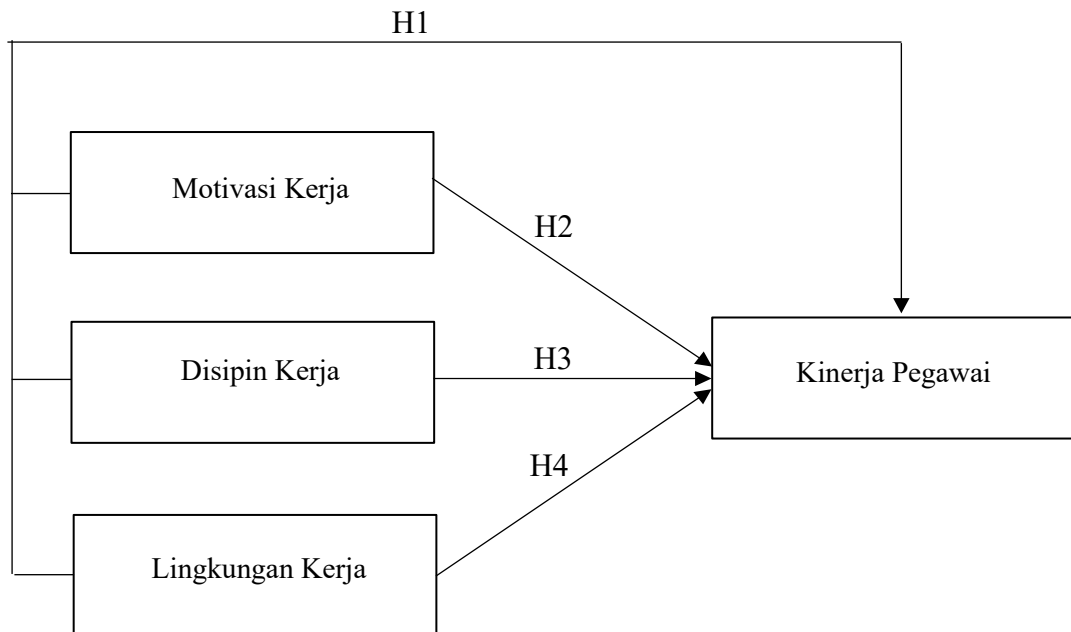
Sangat penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pengawasan secara berkala terhadap setiap pekerjaan yang sedang dijalankan oleh karyawan di berbagai proyek yang ada.

6. Hubungan Antar Karyawan

Evaluasi kinerja umumnya mempertimbangkan tingkat kerja sama dan keharmonisan antara karyawan dengan manajer maupun antar rekan kerja. Dalam konteks ini, karyawan diharapkan mampu menunjukkan sikap saling menghargai serta kemampuan agar mampu berkolaborasi secara efektif dalam lingkungan kerja.

2.7 Model Konseptual

Berikut merupakan model konseptual untuk penelitian ini seperti digambarkan pada gambar berikut :



Gambar. 2.1 Model Konseptual

2.8 Hipotesis Penelitian

1. Ho1 : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Samarinda.

Ha1 : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Samarinda.

2. Ho2 : Motivasi kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Samarinda.

Ha2 : Motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Samarinda.

3. Ho3 : Disiplin kerja individu juga turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Samarinda.
Ha3 : Disiplin kerja individu juga turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Samarinda.
4. Ho4 : Lingkungan kerja secara parsial tidak memengaruhi tingkat kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.
Ha4 : Lingkungan kerja secara parsial memengaruhi tingkat kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2020:16) penelitian kuantitatif bertujuan untuk menganalisis populasi dengan memanfaatkan sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dipersiapkan, dan selanjutnya analisis data dilaksanakan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Devinisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan salah satu metode yang dimanfaatkan peneliti dalam mendapatkan informasi dan menganalisis permasalahan suatu objek dengan menggunakan pendekatan berdasarkan variabel-variabel yang telah ditentukan.

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel

No.	Variabel	Definis Variabel	Indikator
1.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang dimiliki pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat, ketekunan, dan dedikasi tinggi guna mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat kerja 2. Kemandirian 3. Ketekunan
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja merupakan kepatuhan pegawai Diskominfo Kota Samarinda terhadap peraturan, norma, dan standar perilaku yang ditetapkan oleh organisasi, baik secara formal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan waktu 2. Ketaatan pada prosedur 3. Etos kerja 4. Tanggung Jawab
3.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah semua kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang mempengaruhi pegawai DISKOMINFO Kota Samarinda dalam melaksanakan tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenyamanan Fisik 2. Dukungan sosial 3. Fleksibilitas

5. Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah prestasi kerja individu atau kelompok di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sesuai standar dan ketentuan yang berlaku di instansi tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kemandirian 5. Kolaborasi
-----------------------	---	--

Sumber : data primer diolah, 2026

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018:119), populasi didefinisikan sebagai sekelompok individu atau objek dengan karakteristik tertentu dengan diidentifikasi dari peneliti menjadi fokus penelitian. Melalui populasi, peneliti dapat melakukan analisis statistik untuk menarik kesimpulan yang mewakili keseluruhan kelompok. Dalam konteks penelitian ini, populasi penelitian ini meliputi keseluruhan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda, dengan total sebanyak 61 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2018:120) menjelaskan mengenai sampel merupakan sebagian kecil pada populasi dengan ditetapkan dalam mewakili karakteristik populasi tersebut. Untuk memastikan generalisasi hasil penelitian yang akurat, pemilihan sampel harus representatif. Akan tetapi, Arikunto (2022:52) menjelaskan mengenai apabila ukuran populasi di bawah dari 100 orang, keseluruhan populasi dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Akan tetapi, apabila untuk jumlahnya lebih dari 100 orang, peneliti dapat mengambil sekitar 10–25% dari total populasi. Mengacu pada ketentuan tersebut, karena jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka

seluruh anggota populasi, yakni 61 pegawai, dimanfaatkan menjadi sampel dengan penerapan teknik sensus sebagai metode pengambilan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengamatan langsung, dimana peneliti secara fisik berinteraksi dengan objek penelitian untuk mengumpulkan data, pendekatan yang diambil untuk penelitian khusus ini. Cara peneliti mendapatkan data merupakan seperti di bawah ini :

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses di mana peneliti mengumpulkan informasi dengan terlibat dalam percakapan dengan karyawan atau responden sambil mengajukan pertanyaan langsung kepada responden, serta kepala bagian yang memiliki kewenangan untuk memberikan jawaban atau penjelasan terkait penelitian. Peneliti berusaha menggali informasi secara mendalam dari responden, sambil memperhatikan aspek-aspek pribadi dalam informasi yang di peroleh.

2. Kuesioner

Setiap individu diminta dengan hormat untuk menanggapi serangkaian pernyataan yang disajikan sebagai pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang berfungsi sebagai alat pengumpul data dari responden. Skala likert dipilih sebagai alat ukur secara sesuai dalam tujuan penelitian ini. Sugiyono (2019:149) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala dengan dimanfaatkan untuk mengukur sikap, pendapat, maupun opini responden terhadap suatu pernyataan mengenai fenomena sosial. Dengan demikian pendekatan skala likert yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang diterapkan merupakan regresi berganda. Analisis dilakukan melalui bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk memastikan perhitungan yang tepat dan mempercepat proses

pengolahan data. Keandalan pengujian hipotesis serta validitas hasil penelitian sangat bergantung pada mutu data yang digunakan. Jika instrumen pengumpulan data kurang andal atau tidak akurat, maka hasil penelitian berisiko menjadi tidak valid. Oleh karena itu, pengujian dan pengukuran data berfungsi sebagai bukti empiris yang memastikan kualitas dan akurasi data, sehingga temuan penelitian dapat dipercaya dan diterapkan secara tepat.

1. Uji Kualitas

a. Uji Validitas

Berdasarkan pendapat Ghozali (2018:51), uji validitas merupakan prosedur yang dimanfaatkan dalam menilai seberapa jauh kuesioner dapat menangkap variabel dengan diteliti secara tepat. Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika untuk setiap poin pertanyaan dengan akurat mempresentasikan konsep yang diukur. Pelaksanaan uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r (atau r^2) dari setiap item dengan nilai r (atau r^2) yang tercantum dalam tabel referensi. Kriteria pengujiannya ditetapkan seperti di bawah ini:

1. Apabila r hitung $>$ r tabel, sehingga butir pertanyaan memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total dan dinyatakan valid.
2. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total dan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik yang digunakan untuk menilai presisi dan konsistensi kuesioner penelitian. Kuesioner berfungsi sebagai indikator variabel. Pengukuran tunggal dilakukan, diikuti dengan perbandingan dengan pertanyaan berikutnya untuk memastikan ada tidaknya korelasi antara tanggapan. Pengujian ini dilakukan untuk menilai keandalan instrumen penelitian (Ghozali, 2018). Suatu variabel dianggap reliabel apabila menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika Cronbach's Alpha $>$ 0,60, maka kuesioner dianggap handal (reliable).
2. Jika Cronbach's Alpha $<$ 0,60, maka kuesioner dinyatakan tidak handal (tidak reliable).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen, dependen, dan residual dalam model regresi berdistribusi normal. Salah satu metode yang dapat diterapkan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), yaitu uji statistik nonparametrik yang dapat dijalankan menggunakan perangkat lunak SPSS. Adapun kriteria penilaian uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka residual dianggap berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka residual dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam suatu model regresi. Uji ini penting untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen saling terkait. Menurut Ghazali (2018:107), model regresi yang ideal sebaiknya terdiri dari variabel-variabel independen yang tidak memiliki korelasi yang terlalu kuat satu sama lain.

Jika variabel independen berkorelasi, variabel tersebut tidak ortogonal dan dapat memengaruhi interpretasi hasil analisis regresi. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan memeriksa faktor inflasi variasi (VIF) dan nilai toleransi. Nilai-nilai ini menunjukkan sejauh mana kombinasi variabel independen lainnya memengaruhi karakteristik masing-masing variabel independen (Ghozali, 2018:108). Kriteria pengujian multikolinearitas didasarkan pada nilai toleransi dan VIF, yaitu sebagai berikut:

1. Jika Tolerance $< 0,10$, maka terdapat indikasi multikolinearitas.
2. Jika Tolerance $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan nilai VIF:

1. Apabila VIF > 10 , variabel independen mengalami multikolinearitas.

2. Apabila $VIF < 10$, variabel independen dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021:178) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengecek apakah model regresi mengalami variasi residual yang tidak konsisten antarobservasi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu memiliki varians residual yang tetap dan stabil. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, digunakan Uji Park, yang umumnya diterapkan pada data variabel penelitian. Uji ini dilakukan dengan menganalisis regresi terhadap logaritma natural kuadrat dari residual ($\ln U^2_i$). Kriteria pengambilan keputusan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian linearitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan *test of linearity*. Hasil uji dikatakan valid jika nilai p-value pada linearity memiliki nilai $< 0,05$ (Ghozali,2016).

Kriteria yang diterapkan dalam pengujian ini adalah jika nilai signifikan pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel tersebut.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:293), analisis regresi diterapkan dalam penelitian yang melibatkan beberapa variabel untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, hubungan

antara variabel independen dan dependen dianalisis menggunakan persamaan regresi.

a. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Kasmir 2022 hubungan antara variabel perlu di teliti apakah memilikihubungan atau tidak, kemudian beberapa besar hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel 3.2 Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,8000	Sangat Kuat
2.	0,600-0,799	Kuat
3.	0,400-0,599	Cukup Kuat
4.	0,200-0,399	Lemah
5.	0,000-0,199	Sangat Lemah

Kasmir, 2022

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan tingkat pengaruh, dalam persentase, suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Semakin tinggi nilai R^2 , semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan demikian, dalam penelitian ini, metode koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y).

3.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, yang juga dikenal sebagai uji simultan, digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi (p) kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai signifikansi hubungan antara dua variabel, dengan menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji-t diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh parsial dari setiap variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Kriteria penilaian uji-t adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS untuk mempermudah perhitungan sekaligus memastikan keakuratan hasil pengujian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Samarinda

Sebelum 2008 Fungsi komunikasi dan informatika tersebar di unit lain, seperti Bagian Humas Sekretariat Daerah, yang kemudian pada tahun 2008 dibentuk berdasarkan Perda No.8/2008, digabung dengan perhubungan (Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika). Ketika tahun 2010 pemekaran dan pemisahan dari fungsi perhubungan. Nomenklatur resmi menjadi Diskominfo. Fokus pada e-government, media, dan infrastruktur TIK.

Era Smart City 2020 sampai sekarang menjadi motor penggerak program Samarinda Smart City di bawah Wali Kota Andi Harun. Mengembangkan Integrated Command Center (ICC), aplikasi SAMBAT, dan berbagai layanan digital. Struktur organisasi terus disesuaikan untuk menangani bidang baru seperti keamanan siber dan data.

Sejarah Diskominfo Kota Samarinda adalah sejarah adaptasi dan transformasi. Dari unit pendukung komunikasi, dinas ini telah berevolusi menjadi driver utama inovasi digital dan smart city. Evolusi ini didorong oleh tuntutan regulasi nasional, perkembangan teknologi global, dan visi kepemimpinan lokal untuk menjadikan Samarinda sebagai kota yang lebih cerdas dan terhubung. Penelitian sejarah ini akan sangat relevan dikaitkan dengan analisis kapasitas SDMnya dalam merespons setiap fase perubahan tersebut.

4.1.2 Lokasi Penelitian

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Samarinda, dengan berlokasi di Gedung Bina Mulia Lantai 3, Jalan Kesuma Bangsa No. 4, Kelurahan Pelabuhan, merupakan institusi strategis yang mengemban mandat sebagai penggerak utama transformasi digital dan smart city di ibu kota Provinsi Kalimantan Timur.

4.2 Deskripsi Data

Berawal dari fungsi-fungsi terpisah di lingkungan pemerintah daerah, dinas ini secara resmi berkembang menjadi organisasi mandiri melalui Perda Kota Samarinda Nomor 8 Tahun 2008, mengalami pemekaran dan penajaman peran seiring tuntutan era digital. Saat ini, di bawah visi Samarinda Smart City, Diskominfo tidak hanya mengelola infrastruktur teknologi, media komunikasi publik, dan layanan e-government seperti aplikasi SAMBAT dan Integrated Command Center, tetapi juga menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya manusianya.

Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi krusial, mengingat kesiapan kompetensi digital, sistem rekrutmen, pengembangan talenta, dan retensi SDM berkeahlian tinggi menentukan keberhasilan inovasi pelayanan publik yang diusungnya. Dengan demikian, studi tentang Diskominfo Samarinda menghadirkan panorama lengkap yang mengaitkan dinamika sejarah organisasi pemerintah daerah dengan pendekatan kontemporer dalam membangun kapasitas institusi di tengah percepatan perubahan teknologi.

4.2.1 Visi dan Misi

1. Visi

“Terwujudnya Tata Kelola Pemerintah yang baik dan bersih melalui system informasi dan komunikasi yang andal dan inovatif untuk mewujudkan Samarinda Smart City”.

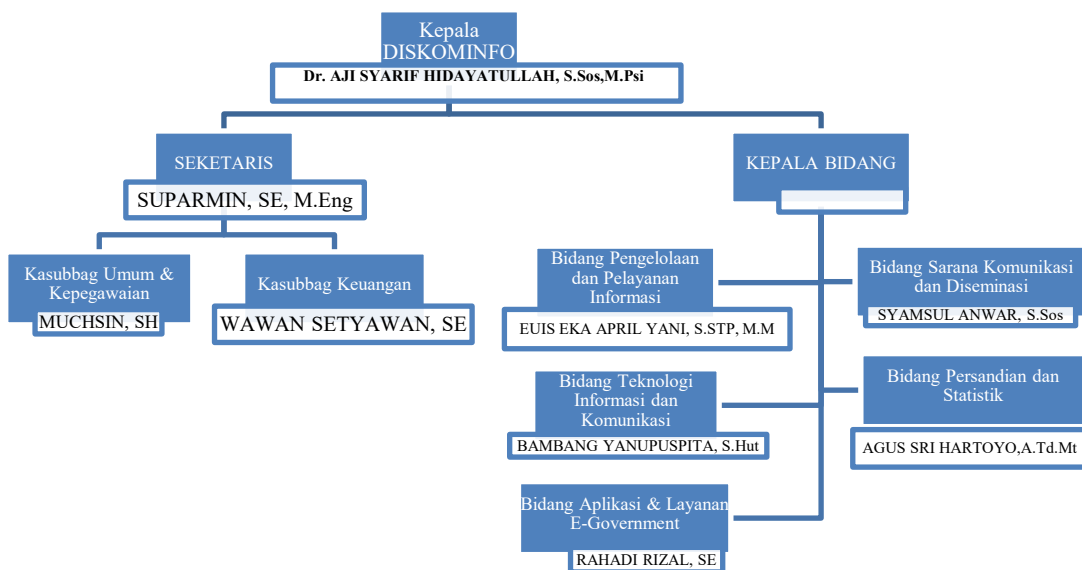
2. Misi

1. Mewujudkan sistem informasi pemerintahan dan pembangunan yang andal dan inovatif.
2. Mewujudkan tata kelola komunikasi publik yang efektif dan efisien.
3. Mewujudkan pengelolaan statistik yang akurat dan tepat waktu.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan teknologi informasi dan komunikasi.
5. Mewujudkan pelayanan persandian yang andal dan terpercaya.
6. Mewujudkan smart city menuju masyarakat Samarinda yang cerdas dan sejahtera.

4.2.2 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda

Struktur organisasi adalah sebuah badan dengan mendeskripsikan jabatan maupun kedudukan dari sebuah kerja maupun jabatan mulai paling tinggi hingga paling rendah, akan tetapi organisasi terdapat tujuan yang akan diperoleh dengan kerja sama sekelompok berbagai individu yang terlibat didalamnya.

Struktur organisasi ini sangat utama dalam menunjukkan alur kerja secara jelas membantu perolehan tujuan bisnis, juga memastikan setiap orang mengetahui peran maupun tanggung jawab pada organisasi, sehingga Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda menyusun struktur organisasi secara jelas dengan demikian tidak terdapat kesulitan untuk menjalankan tanggung jawabnya. Agar lebih jelas mampu disajikan dalam gambar struktur organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda di bawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda

4.3 Karakteristik Responden

Pada penelitian tersebut peneliti akan menguraikan dengan deskriptif mengenai data yang didapatkan dari responden pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda baik pada jenis kelamin, Masa bekerja, dan Pendidikan, adalah seperti di bawah ini:

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	32	52%
2	Laki-laki	29	48%
Jumlah		61	100%

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 4.1 tersebut mampu diperoleh kesimpulan mengenai jumlah data responden karyawan dengan berlandaskan data yang sudah diperoleh mengenai jenis kelamin laki-laki sejumlah 29 orang sedangkan Perempuan sejumlah 32 orang dalam Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 2 tahun	19	31%
2	2-5 tahun	19	31%
3	> 5 tahun	23	38%
Jumlah		61	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2026

Menurut data yang ditunjukkan dalam Tabel 4.2, jumlah tenaga kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika membuktikan variasi yang tergantung terhadap durasi masa kerja karyawan pada organisasi. Sejumlah 19 orang, dengan terdiri atas 31% sampel, sudah melalui pengalaman kerja di bawah dari dua tahun, 19 orang dalam persentase 31% di atas dari dua tahun, 23 orang dalam persentase 38% di atas dari

5 tahun. Dengan demikian, mampu diperoleh kesimpulan mengenai proporsi secara signifikan dari seseorang yang karyawan bekerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika terdapat masa kerja di atas dari lima tahun.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	9	15%
2	D2	2	3%
3	D3	9	15%
4	S1	23	38%
5	S2	14	23%
6	S3	4	6%
Jumlah		61	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2026

Menurut data dalam tabel 4.3, jumlah karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda berdasarkan pendidikan merupakan pegawai dengan berpendidikan SMA sejumlah 9 orang dalam persentase 15%, Pendidikan D2 sejumlah 2 orang dalam persentase 3%, Pendidikan D3 sejumlah 9 orang dalam persentase 15%, pendidikan S1 sejumlah 23 orang dalam persentase 38%, Pendidikan S2 sejumlah 14 orang dalam persentase 23% sedangkan Pendidikan S3 sejumlah 4 orang dalam persentase 6%. Maka mampu diperoleh kesimpulan mengenai Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda mayoritas berpendidikan S1

4.4 Analisis Data

4.4.1 Distribusi Jawaban Responden

Menurut hasil pada kuesioner yang sudah dibagikan untuk responden sebanyak 61 pegawai yang menjadi komponen pada sampel untuk penelitian ini merupakan Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda, pada kuesioner tersebut didapatkan hasil jawaban pertanyaan yang terdapat sudah dibagikan untuk responden. Maka dari itu peneliti akan menyajikan rekapitulasi jawaban kuesioner dengan berhubungan terhadap variabel bebas (X) serta terikat (Y), yaitu seperti di bawah ini:

1. Variabel Motivasi Kerja(X1)

Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Motivasi Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Frekuensi Responden
1.	Saya merasa termotivasi ketika atasan memberikan apresiasi atas hasil kerja.	-	2	1	12	46	61
2.	Tunjangan dan insentif memengaruhi semangat kerja saya.	-	4	10	30	16	61
3.	Saya bersedia bekerja lembur jika tugas mendesak.	-	4	6	18	32	61
4.	Kesempatan promosi jabatan membuat saya lebih produktif.	1	2	2	25	31	61
5.	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan kemampuan saya.	1	1	5	36	18	61

Sumber: Data primer diolah, 2026

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Frekuensi Responden
6.	Saya selalu masuk kerja tepat waktu.	1	-	5	6	49	61
7.	Saya menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan.	2	-	7	35	17	61
8.	Saya mematuhi semua peraturan organisasi tanpa terkecuali.	1	-	4	20	36	61
9.	Saya aktif memberikan Kontribusi dalam rapat atau diskusi tim.	-	2	4	24	31	61
10.	Saya bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan	1	5	7	38	10	61

Sumber: Data primer diolah, 2026

3. Variabel Lingkungan Kerja(X3)

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Frekuensi Responden
11.	Fasilitas kerja (meja, computer, AC, dan lain-lain).	2	1	3	25	30	61
12.	Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan harmonis.	-	2	6	27	26	61
13.	Lingkungan kerja fisik(pemcahayaan, kebisingan) nyaman.	2	-	6	28	25	61
14.	Budaya organisasi mendorong inovasi dan kolaborasi.	-	1	5	22	33	61
15.	Kebijakan organisasi mendukung keseimbangan kerja-hidup (<i>work -life belance</i>)	1	1	-	37	22	61

Sumber: Data primer diolah, 2026

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Frekuensi Responden
16.	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan.	-	-	3	10	48	61
17.	Saya memberikan pelayanan prima kepada Masyarakat.	1	1	12	30	17	61
18.	Saya aktif mengusulkan ide untuk perbaikan system kerja	-	1	2	32	26	61
19.	Produktivitas kerja saya meningkat dalam 1 tahun terakhir.	1	1	2	24	32	61
20.	Saya merasa berkontribusi signifikan terhadap tujuan Dinas Komunikasi dan Informatika kota Samarinda.	2	1	1	47	10	61

Sumber: Data primer diolah, 2026

4.1.2 Hasil Uji Intrumen

1. Hasil Uji Validitas

Validitas masing-masing indikator ditetapkan dengan perbandingan diantara nilai koefisien korelasi r yang diperoleh melalui nilai koefisien

korelasi r yang ada pada tabel melalui perangkat lunak statistik SPSS. Evaluasi validitas berikutnya mengarah terhadap penarikan kesimpulan berikut, dengan bersumber dari data yang diperiksa memanfaatkan SPSS versi 25 seperti berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	X1.P1	0,782		Valid
	X1.P2	0,624		Valid
	X1.P3	0,651	0,252	Valid
	X1.P4	0,783		Valid
	X1.P5	0,684		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.P1	0,638		Valid
	X2.P2	0,691		Valid
	X2.P3	0,625	0,252	Valid
	X2.P4	0,729		Valid
	X2.P5	0,663		Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.P1	0,877		Valid
	X3.P2	0,746		Valid
	X3.P3	0,537	0,252	Valid
	X3.P4	0,796		Valid
	X3.P5	0,616		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.P1	0,788		Valid
	Y.P2	0,817		Valid
	Y.P3	0,630	0,252	Valid
	Y.P4	0,639		Valid
	Y.P5	0,821		Valid

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti 2026

Menurut tabel dalam 4.8 di atas hasil pengujian membuktikan keseluruhan pernyataan pada hasil uji validitas dalam hasil yang mana r -hitung $>$ r -tabel, sehingga mampu diperoleh kesimpulan mengenai seluruh instrumen dalam penelitian variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja ditetapkan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimanfaatkan dalam mengetahui konsistensi maupun kehandalan sebuah data pada variabel tersebut, sehingga Cronbach Apha mampu membuktikan terdapat tidaknya kehandalan maupun konsistensi diantara pertanyaan serta sub bagian kelompok pertanyaan. Sebuah variabel dinyatakan reliabel jika menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)	0,733	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,691	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,771	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,777	0,60	Reliabel

Sumber :Data primer diolah oleh peneliti 2026

Reliabel Hasil pengujian berdasarkan tabel 4.10 tersebut membuktikan mengenai keseluruhan variabel diantaranya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta kinerja memperoleh hasil lebih tinggi dalam nilai Cronbach Alpha $>$ $0,60$, dengan demikian mampu diperoleh kesimpulan mengenai keseluruhan variabel baik variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.

4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam mengetahui normalitas residual juga normalitas variabel dependen serta independen pada model regresi, uji statistik non parametrik Kolmogorov- Smirnov (K-S) mampu dilaksanakan di SPSS. Uji tersebut dimanfaatkan dalam menguji karakteristik distribusi residual serta variabel. Di bawah ini hasil pengujian yang sudah dilaksanakan menerapkan program SPSS dalam uji normalitas membuktikan hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,186	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.10 didapatkan sejumlah 0,186 untuk nilai signifikansi, hasil yang didapatkan lebih dari taraf signifikansi 0,05 sehingga $0,186 > 0,05$. Maka mampu didapat kesimpulan mengenai pada uji normalitas dalam penelitian ini terdistribusi normal sejalan terhadap landasan pengambilan keputusan uji Kolmogorov-Smirnov.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan diuji melalui mengamati perolehan nilai Tolerance serta VIF (Variance Inflation Factor) pada model regresi setiap variabel bebas diantaranya variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja. Sebuah variabel ditetapkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas apabila untuk nilai Tolerance $>0,10$ akan tetapi mampu ditetapkan tidak terdapat multikolinieritas apabila untuk VIF < 10 .

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2,863	1,598		1,791	0,079		
	Motivasi Kerja(X1)	0,193	0,104	0,211	1,853	0,069	0,386 2,589	
	Disiplin Kerja (X2)	0,472	0,111	0,480	4,246	0,000	0,393 2,542	
	Lingkungan Kerja(X3)	0,214	0,101	0,236	2,111	,039	0,403 2,483	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah peneliti 2026

Hasil pengujian berdasarkan tabel 4.11 tersebut diketahui mengenai nilai Tolerance sejumlah $0,386 > 0,10$ dalam nilai VIF $2,589 < 10$ untuk variabel X1, nilai tolerance sejumlah $0,393 > 0,10$ dalam nilai VIF $2,542 < 10$ pada variabel X2 sedangkan nilai tolerance sejumlah $0,349 > 0,10$ dalam nilai VIF $2,863 < 10$ pada variabel X3. Menurut hasil yang didapatkan mampu diperoleh kesimpulan mengenai persamaan model regresi bebas pada masalah multikolinearitas, yang dibuktikan pada nilai tolerance kurang dari 1 serta nilai VIF signifikan kurang dari 10. Hal tersebut mengindikasikan mengenai tidak adanya hubungan maupun korelasi diantara variabel independen.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk penelitian ini heteroskedastisitas dinilai melalui meregresikan logaritma natural residual kuadrat ($\ln U^2_i$) dalam variabel bebas. Variabel ditetapkan tidak terdapat heteroskedastisitas apabila untuk nilai yang diperoleh merupakan lebih tinggi daripada 0,05. Akan tetapi ditetapkan terdapatnya heteroskedastisitas apabila untuk p-value kurang dari maupun sama dengan 0,05. Uji glejser dimanfaatkan untuk uji heteroskedastisitas dalam memastikan apakah ditemukan perbedaan varians diantara residual data secara berbeda pada model regresi.

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,898	1,120		0,802	0,426
1 X1	0,057	0,073	0,164	0,777	0,440
X2	-0,074	0,078	-0,197	-0,943	0,349
X3	0,021	0,071	0,060	0,293	0,771

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah peneliti 2026

Menurut tabel 4.13, mengindikasikan mengenai nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja $> 0,05$ pada hasil statistik uji glejser. Hasil yang didapatkan lebih dari taraf signifikansi 0,05, sehingga mampu diperoleh kesimpulan mengenai tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Hasil Uji Linearitas

Hasil Dari Pengujian Linieritas terdapat tujuan Untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linier antara variable independent dan variable dependen. Data yang didapatkan dari proses analisis dengan SPSS versi 25 membuktikan hasil seperti berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation From Linearity	Keterangan
Kinerja Pegawai(Y) Motivasi Kerja(X1)	0,118	Linear
Kinerja Pegawai(Y) Disiplin Kerja(X2)	0,086	Linear
Kinerja Pegawai(Y) Lingkungan Kerja(X3)	0,108	Linear

Sumber: Data primer diolah penguji 2026

Berdasarkan pada hasil Tabel 4.13 dari hasil pengujian linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear di antara semua variable independent dengan variable dependen, karena menunjukkan nilai signifikan dalam uji *Test of linearity* $<0,05$.

4.1.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini dilaksanakan dalam tujuan yaitu dalam menunjukkan nilai numerik dalam tingkatan hubungan yang terdapat diantara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil pengujian analisis regresi linier berganda, yaitu seperti di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,863	1,598		1,791	0,079
	X1	0,193	0,104	0,211	1,853	0,069
	X2	0,472	0,111	0,480	4,246	0,000
	X3	0,214	0,101	0,236	2,111	0,039

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah peneliti 2026

Menurut hasil analisis regresi dalam tabel 4.14 dengan demikian didapatkan persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 2,863 + 0,193X_1 + 0,472X_2 + 0,214X_3 + e$$

Dalam persamaan tersebut sehingga mampu diperoleh kesimpulan hasil analisis regresi linier berganda seperti di bawah ini:

1. a: 2,863

Nilai constant sejumlah 2,863 dengan makna nilai variabel Y merupakan Kinerja Pegawai, apabila untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja(X2), dan Lingkungan Kerja (X3) merupakan Nol.

2. b1: 0,193

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai positif (0,193), nilai koefisien secara positif membuktikan terdapat hubungan positif serta searah antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi Motivasi Kerja(X1) sejumlah 0,193. Dengan makna jika untuk Motivasi Kerja naik satu-satuan, sehingga mampu bertambah sejumlah 0,193 satuan untuk Kinerja pegawai.

3. b2: 0,472

Diperoleh nilai positif (0,472) pada koefisien regresi variabel Disiplin Kerja(X2), nilai koefisien secara positif membuktikan terdapat hubungan positif dan searah antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai sejumlah 0,472 pada Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2). Dengan makna jika untuk Disiplin Kerja naik satu-satuan, sehingga mampu meningkat sejumlah 0,472 satuan untuk Kinerja Pegawai.

4. b3: 0,214

diperoleh nilai positif (0,214) untuk Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai koefisien secara positif membuktikan terdapat hubungan positif dan searah diantara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai sejumlah 0,214 pada Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3). Dengan makna jika untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertambah satu-satuan, sehingga mampu bertambah sejumlah 0,214 satuan untuk Kinerja Karyawan.

1. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi dilaksanakan dalam mengetahui sejauh mana hubungan diantara variabel independent terhadap variabel dependen untuk penelitian ini, sehingga akan dilaksanakan uji koefisien korelasi yang mana hasilnya mampu disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844^a	0,713	0,698	1,44216

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

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien korelasi sejumlah 0,844. Dengan demikian, mampu diperoleh kesimpulan mengenai korelasi maupun hubungan diantara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) terdapat tingkat korelasi secara kuat.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilaksanakan uji koefisien determinasi.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844 ^a	0,713	0,698	1,44216

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

Sumber: Data primer diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel tersebut mampu diketahui mengenai nilai R Square 0,713 maupun 71,3% pada hasil uji koefisien determinasi. Nilai tersebut menjelaskan mengenai variabel independen merupakan X1, X2, serta X3 menunjukkan pengaruh sejumlah 71,3% serta lainnya 28,7% dipengaruhi dari variabel lain selain pada pembahasan penelitian.

4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dimanfaatkan dalam memastikan apakah variabel independent dengan simultan terdapat pengaruh terhadap variabel dependen. Di bawah ini merupakan hasil uji F:

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	294,761	3	98,254	47,241	,000 ^b
1	Residual	118,550	57	2,080		
	Total	413,311	60			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data primer diolah peneliti 2026

Menurut hasil pengujian yang dilaksanakan dalam tabel 4.17 diperoleh mengenai hasil perhitungan uji simultan F hitung $>$ F tabel dalam nilai $47,241 > 2,77$ dalam nilai signifikan $0,000 < 0,05$ lebih rendah daripada $0,05$ dengan makna H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hasil tersebut mampu diperoleh kesimpulan mengenai Motivasi Kerja (X1), Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja(X3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda

2. Hasil Uji T (Parsial)

Tujuan uji t (parsial) adalah dalam menguji sejauh mana variabel bebas (independen) Motivasi Kerja(X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja(X3) secara parsial maupun masing-masing terdapat pengaruh terhadap variabel (dependen) kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Di bawah ini hasil uji t yang sudah dilaksanakan pengujianya:

Tabel 4.18 Hasil Uji T

		Coefficients^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,863	1,111		2,577	,011
Motivasi Kerja	,193	,072	,211	2,665	,069
1 Disiplin Kerja	,472	,077	,480	6,109	,000
Lingkungan Kerja	,214	,070	,236	3,037	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah peneliti 2026

Menurut tabel 4.18 hasil pengujian yang sudah dilaksanakan diperoleh hasil uji t seperti di bawah ini:

1. Pengujian variabel Motivasi Kerja (X1)

Menurut hasil penelitian variabel dalam nilai t-hitung Motivasi Kerja sejumlah 2,665 > t-tabel sejumlah 2,002 hal tersebut mengindikasikan mengenai H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Dengan demikian mampu diperoleh kesimpulan mengenai variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda. Hal tersebut bisa dilihat pada jenis penghargaan yang diberikan bisa saja selaras terhadap kebutuhan maupun harapan pegawai

2. Pengujian variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Disiplin Kerja dalam nilai t-hitung sejumlah 6,109 > t-tabel sejumlah 2,002 temuan tersebut membuktikan mengenai H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Sehingga mampu diperoleh kesimpulan mengenai variabel Disiplin kerja secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda.

3. Pengujian variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pada hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja dengan nilai t hitung 3,037 > t tabel 2,002 hal tersebut menjelaskan mengenai H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, dari sini mampu diperoleh kesimpulan

mengenai variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda. Hal tersebut mampu dipengaruhi dari hubungan kerja secara nyaman diantara sesama pegawai atau juga terhadap atasan menunjukkan kondisi kerja secara positif, kondisi fisik secara nyaman diantaranya suhu ruangan secara sesuai, pencahayaan secara cukup, kebersihan, juga ruang kerja secara rapi mampu meningkatkan semangat kerja semakin meningkat.

4.2 Pembahasan Hipotesis

Pembahasan untuk penelitian ini terdapat tujuan dalam mengetahui hubungan antara masing-masing variabel independen, diantaranya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen, merupakan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda. Penelitian ini memanfaatkan metode survey melalui membagikan kuesioner tertutup untuk seluruh pegawai dengan berjumlah 61 orang. Berdasarkan data yang diperoleh, mampu diperoleh kesimpulan hasil penelitian seperti di bawah ini.

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda

Berdasarkan hasil uji F, variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hal tersebut dibuktikan pada hasil uji F yang disajikan dalam Tabel 4.17, yang mana untuk nilai F hitung $>$ F tabel dalam nilai $47,241 > 2,77$ sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji T, didapatkan nilai konstanta sejumlah 2,577, yang mengindikasikan mengenai saat variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terdapat dalam tingkat nol maupun tidak terdapat perubahan, sehingga tetap sejumlah 2,577 untuk nilai kinerja pegawai. Variabel Motivasi Kerja (X_1) terdapat sejumlah 2,665 untuk koefisien regresinya, dengan berarti mengenai

setiap peningkatan satu satuan dalam variabel ini berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sejumlah 2,665. Hal tersebut membuktikan terdapat hubungan positif diantara variabel Motivasi Kerja menjadi variabel independen serta kinerja menjadi variabel dependen, dalam asumsi mengenai variabel bebas yang lain tetap konstan. Dari hasil ini, mampu diperoleh kesimpulan mengenai motivasi yang terdapat pada karyawan dengan semamin tinggi sehingga semakin efektif motivasi yang disampaikan dari instansi, sehingga kinerja pegawai mampu cenderung bertambah.

Variabel Disiplin Kerja(X2) terdapat nilai koefisien regresi sejumlah 6,109, dengan makna mengenai setiap peningkatan satu satuan pada motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai sejumlah 6,109. Ini membuktikan terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja dan kinerja, dalam asumsi variabel yang lain tetap tidak berubah. Berdasarkan hasil tersebut, membuktikan mengenai Disiplin Kerja membawa dampak positif yang signifikan, baik bagi pegawai secara individu maupun bagi instansi secara keseluruhan.

Akan tetapi, variabel Lingkungan Kerja (X3) terdapat koefisien regresi sebesar 3,037, dengan membuktikan mengenai dalam Lingkungan Kerja setiap peningkatan satu satuan mampu menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sejumlah 3,037. Temuan tersebut membuktikan terdapat hubungan positif antara variabel independent dengan variabel dependen, dalam asumsi mengenai berbagai variabel yang lain tetap konstan. Maka dari itu, mampu diperoleh kesimpulan mengenai lingkungan kerja secara baik pada aspek fisik atau juga non fisik mampu terdapat pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil pada penelitian ini selaras terhadap penelitian Prima Yudhistira dkk (2025); Evi Puji Lestari dkk (2025); Dzuljalali dkk (2024), dimana hasilnya Positif dan Signifikan

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Samarinda

Berdasarkan hasil pengujian SPSS yang dilaksanakan sejalan terhadap hipotesis kedua (H₂), didapatkan hasil mengenai motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Mampu disajikan dalam tabel 4.19 dalam T hitung sejumlah $2,665 > T$ tabel $2,002$ dalam signifikansi $0,069 > 0,05$ membuktikan mengenai H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Temuan ini mengandung makna bahwa semakin besar tingkat motivasi yang terdapat pada pegawai Diskominfo Samarinda, sehingga mampu semakin baik juga kinerja yang mereka hasilkan.

Motivasi dalam konteks ini dapat bersumber dari faktor internal, seperti keinginan untuk berprestasi, tantangan dalam pekerjaan di bidang teknologi informasi, serta rasa tanggung jawab terhadap pelayanan publik. Selain itu, faktor eksternal seperti pemberian insentif yang sesuai, penghargaan atas prestasi kerja, serta dukungan dari atasan juga turut memicu semangat kerja pegawai. Dengan motivasi yang kuat, pegawai cenderung lebih tekun, inovatif, dan memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas strategis, seperti pengelolaan sistem informasi pemerintahan dan pelayanan komunikasi publik. Oleh karena itu, upaya untuk terus memelihara dan meningkatkan motivasi kerja perlu menjadi perhatian serius bagi pimpinan organisasi agar produktivitas pegawai dapat dioptimalkan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Prima Yudhistira dkk (2025); Evi Puji Lestari dkk (2025); Dzuljalali dkk (2024).

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Samarinda

Menurut hasil pengujian terhadap SPSS yang sudah dilaksanakan sejalan terhadap hipotesis ketiga (H_3) didapatkan hasil mengenai variabel disiplin kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dalam T hitung sejumlah $6,109 > T$ tabel $2,002$ dalam signifikansi $0,000 < 0,05$, mengindikasikan mengenai H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh positif ini mengindikasikan mengenai peningkatan disiplin kerja akan diikuti terhadap peningkatan kinerja yang signifikan. Disiplin kerja yang dimaksud meliputi ketaatan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, ketepatan waktu dalam masuk kerja dan menyelesaikan tugas, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika.

Pegawai dengan terdapat tinggi disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, fokus, dan efisien dalam bekerja, sehingga target-target organisasi, seperti kecepatan pelayanan informasi dan keandalan sistem komunikasi, dapat tercapai dengan lebih baik. Mengingat besarnya nilai t hitung (6,109) yang menunjukkan signifikansi yang sangat kuat, variabel disiplin kerja ini menjadi fondasi utama yang harus dijaga dan ditingkatkan melalui pengawasan yang konsisten dan pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggar, sekaligus pemberian apresiasi bagi pegawai yang disiplin. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Prima Yudhistira dkk (2025); Evi Puji Lestari dkk (2025); Dzuljalali dkk (2024), dimana hasilnya Positif dan signifikan

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Samarinda

Menurut hasil pengujian terhadap SPSS yang sudah dilaksanakan sejalan terhadap hipotesis ketiga (H_4) didapatkan hasil mengenai terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dalam T hitung sejumlah $3,037 > T$ tabel $2,002$ dalam nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, membuktikan mengenai H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Pengaruh positif ini memberikan arti bahwa semakin kondusif, nyaman, dan mendukung lingkungan kerja di instansi tersebut, sehingga kinerja pegawai akan semakin bertambah. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup aspek fisik, diantaranya tata ruang kantor secara nyaman dan efisien, pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang lancar, serta ketersediaan peralatan dan teknologi pendukung yang memadai untuk pekerjaan di bidang komunikasi dan informatika.

Selain itu, lingkungan non-fisik seperti hubungan harmonis antar rekan kerja, komunikasi secara efektif dengan atasan, maupun suasana kekeluargaan di tempat kerja juga berperan penting. Ketika pegawai merasa betah dan aman di lingkungan kerjanya, mereka dapat berkonsentrasi penuh pada tugas-tugasnya, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan kreativitas dalam memberikan solusi atas permasalahan teknis. Oleh karena itu, investasi dalam perbaikan fasilitas kantor dan pembinaan iklim kerja yang positif merupakan langkah strategis untuk

mendukung optimalisasi kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini selaras terhadap penelitian Prima Yudhistira dkk (2025); Evi Puji Lestari dkk (2025); Dzuljalali dkk (2024), dimana hasilnya Positif dan signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Menurut hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda, sehingga mampu ditarik kesimpulan seperti di bawah ini:

1. Pengaruh Secara Simultan (Bersama-sama)

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama jika variabel tetap meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial

Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang di ukur dengan beberapa indikator dapat mempengaruhi kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial

Disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan, hasil ini menunjukkan disiplin kerja yang di ukur dengan berbagai indikator dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial

Lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan, hasil ini mengindikasikan mengenai lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, atau kompetensi pegawai, mengingat masih terdapat 28,7% pengaruh dari faktor lain yang belum dijelaskan. Serta memperluas objek

penelitian tidak hanya pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda, tetapi juga pada dinas atau instansi pemerintah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.

2. Saran Selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif atau metode campuran (mixed methods) yang mengintegrasikan data numerik dan deskriptif untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Serta Disarankan untuk menambahkan variabel moderasi atau mediasi dalam model penelitian, seperti kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara motivasi kerja dan kinerja, atau komitmen organisasional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian lebih lanjut dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru. Zanafa Publishing.
- Ansorry, F.A., Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Arikunto. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Daulay, Nopitasari dan Hikmah (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam*. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 14-19.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. UNDIP. Semarang
- Ghozali, Imam. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. Ilahi, D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Hendri, Sembiring. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol.13 No.1. 10-23.
- Hezberg, Frederik (2020:25). *25 Grand Thery Teori Besar Ilmu Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*. Yoga Pratama. Semarang.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktis*. Cetakan Ke 3. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktis*. Cetak Ke 6. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis)*. Depok: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Lestari, EP (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.
- Muhyadin, F. H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Ninisemito. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke 3. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Ramon, Z. (2019). *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam*. Hilos Tensados, 1, 1–476.
- Robbins SP, at al. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, L., & Hirawati, H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purworejo*. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan , 2 (2), 73-84.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis Bandung*. Alfabeta
- Tewal, Bernhard. Dkk. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke 1. CV. Patra Media Grafindo. Bandung.

Yudhistira, P., Daryana, Ap, Girsang, Dr, & Damanik, Mj (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kota Medan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* , 77-87.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SAMARINDA

Dengan Hormat, Saya Masiyas Purwanto, Mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Dalam rangka mengumpulkan data untuk penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Samarinda". Dengan hormat meminta kesediaan dan partisipasi saudara/i dalam mengisi kuesioner berikut. Bantuan dan partisipasi yang saudara/i berikan sangat berharga bagi penelitian ini, atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Kuesioner

I. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda centang (√) pada kotak alternative jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran anda.
2. Jawablah dengan jujur sesuai kondisi sebenarnya.
3. Data ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan akademis.

II. Identitas Reponden

1. Jenis Kelamin:
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. Pendidikan Terakhir
 - SMA

- Diploma 2
 - Diploma 3
 - S1
 - S2
 - S3
3. Masa Kerja:
- <2 tahun
 - 2-5 tahun
 - >5 tahun

III. Keterangan Skor Penilaian:

1. Sangat Tidak Setuju (1)
2. Tidak Setuju (2)
3. Kurang Setuju (3)
4. Setuju (4)
5. Sangat Setuju (5)

Motivasi Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya merasa termotivasi ketika atasan memberikan apresiasi atas hasil kerja.					
2.	Tunjangan dan insentif memengaruhi semangat kerja saya.					
3.	Saya bersedia bekerja lembur jika tugas mendesak.					
4.	Kesempatan promosi jabatan membuat saya lebih produktif.					
5.	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan kemampuan saya.					

Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
6.	Saya selalu masuk kerja tepat waktu.					
7.	Saya menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan.					
8.	Saya mematuhi semua peraturan organisasi tanpa terkecuali.					
9.	Saya aktif memberikan Kontribusi dalam rapat atau diskusi tim.					
10.	Saya bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan					

Lingkungan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
11.	Fasilitas kerja (meja, computer, AC, dan lain-lain).					
12.	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan harmonis.					
13.	Lingkungan kerja fisik (pemcahayaan, kebisingan) nyaman.					
14.	Budaya organisasi mendorong inovasi dan kolaborasi.					
15.	Kebijakan organisasi mendukung keseimbangan kerja-hidup (<i>work -life belance</i>)					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
16.	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan.					
17.	Saya memberikan pelayanan prima kepada Masyarakat.					

18.	Saya aktif mengusulkan ide untuk perbaikan system kerja					
19.	Produktivitas kerja saya meningkat dalam 1 tahun terakhir.					
20.	Saya merasa berkontribusi signifikan terhadap tujuan Dinas Komunikasi dan Informatika kota Samarinda.					

Tabulasi Data Kuesioner

1. Kinerja Pegawai

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
5	4	5	4	4	22
5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23
4	5	5	4	3	21
4	4	5	4	3	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	4	20

5	5	3	4	5	22
4	5	4	4	5	22
4	5	4	5	5	23
5	5	3	5	4	22
4	5	3	5	4	21
4	5	4	4	5	22
5	5	3	5	4	22
4	5	3	5	4	21
5	5	3	5	4	22
4	4	5	5	4	22
4	5	4	4	5	22
4	5	4	5	5	23
5	5	4	4	5	23
4	5	4	4	5	22
4	5	4	3	5	21
4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
4	5	5	4	5	23
5	5	3	5	5	23
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	4	24
4	5	5	4	5	23
5	5	4	5	5	24
5	5	4	4	5	23
5	5	3	5	4	22
5	5	3	5	4	22
4	3	3	4	2	16

2	3	1	3	2	11
4	5	4	5	5	23
4	5	4	5	5	23
4	5	4	5	5	23
5	5	4	4	5	23
4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	5	23
4	5	4	4	5	22
4	5	4	4	5	22
5	5	4	4	5	23
4	5	4	5	5	23
1	3	2	2	1	9
4	5	3	5	4	21
4	5	4	5	5	23
5	5	4	5	5	24

2. Motivasi Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
5	4	4	3	4	20
5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	4	21
5	4	5	4	5	23
5	2	2	4	4	17
4	4	3	2	4	17
4	5	4	4	4	21
5	3	3	4	5	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20

5	5	4	5	5	24
5	5	4	5	5	24
5	5	2	4	5	21
5	5	4	5	5	24
5	5	4	4	5	23
4	5	3	4	4	20
4	4	3	4	5	20
4	1	4	4	4	17
5	4	5	5	3	22
5	4	5	5	4	23
3	5	5	4	5	22
4	2	4	5	3	18
5	3	5	4	4	21
5	5	4	4	5	23
5	4	5	5	4	23
5	3	4	4	3	19
5	4	3	5	5	22
5	4	4	5	3	21
5	4	4	5	4	22
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	5	5	4	5	24
4	5	5	3	4	21
5	4	5	5	3	22
4	5	3	5	4	21
4	4	5	4	5	22

5	4	4	5	4	22
5	3	5	4	5	22
4	3	5	4	4	20
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	3	5	4	4	21
5	4	5	5	4	23
5	5	3	5	4	22
5	4	5	5	4	23
2	2	2	1	1	8
5	3	5	4	5	22
5	4	4	5	4	22
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	3	5	4	4	21
5	4	4	5	4	22
5	4	5	5	4	23
5	3	5	4	4	21
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
2	2	2	2	2	10
5	3	5	4	5	22
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	5	24

3. Disiplin Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
5	4	4	4	4	21

1	4	4	4	3	16
5	5	5	4	3	22
4	4	4	4	2	18
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	3	21
5	5	5	4	3	22
4	5	5	3	4	21
5	4	5	3	3	20
5	5	4	5	4	23
5	5	5	4	5	24
5	4	4	4	2	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	2	22
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	2	20
4	4	5	4	3	20
5	4	5	5	4	23
3	4	5	5	4	21
5	4	5	5	3	22
5	4	4	5	4	22
5	4	4	5	4	22
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	3	4	4	5	21

5	5	4	5	4	23
5	5	4	5	4	23
5	4	5	4	4	22
3	5	4	4	5	21
3	5	5	4	5	22
4	5	5	3	4	21
5	4	4	4	5	22
5	5	3	5	4	22
5	4	5	5	4	23
5	3	5	4	4	21
5	3	5	4	5	22
5	3	5	4	4	21
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	4	5	4	22
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	4	4	5	22
3	1	3	2	2	11
5	4	3	5	4	21
5	5	4	5	4	23
5	5	4	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	3	5	4	4	21
5	5	3	5	4	22
5	4	5	5	4	23

3	3	4	5	4	19
4	4	5	3	5	21
5	5	3	4	5	22
5	5	4	5	3	22
5	4	4	5	4	22
4	4	5	4	3	20
5	5	4	5	4	23
4	4	5	3	5	21
4	4	5	4	5	22
5	5	5	4	5	24
4	4	5	4	3	20
5	5	4	4	4	22
5	5	4	5	5	24
4	4	5	4	5	22
4	4	5	5	4	22
4	4	5	3	5	21
3	3	5	4	5	20
4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	4	24
5	5	4	3	5	22
5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	5	22
5	3	5	4	4	21
5	4	4	5	4	22
4	4	5	4	5	22
5	4	5	4	4	22
5	5	4	5	5	24

1	3	2	1	2	9
5	5	4	5	5	24
5	5	3	5	4	22
4	4	5	4	5	22
5	5	4	5	4	23
5	5	4	5	5	24
3	3	5	4	5	20
5	5	4	5	4	23
4	4	5	4	5	22
4	4	5	4	5	22
5	5	4	5	4	23
1	2	2	1	3	9
5	5	4	5	5	24
2	2	5	4	4	17
4	4	5	4	5	22

Lampiran 2 Output SPSS Uji VALIDITAS

Uji Validitas

1. Uji Validitas (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total
X1.1	Pearson Correlation	1	,251	,446**	,683**	,472**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,051	,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	,251	1	,107	,321*	,444**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,051		,412	,012	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	,446**	,107	1	,454**	,233	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,412		,000	,071	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	,683**	,321*	,454**	1	,316*	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,000		,013	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	,472**	,444**	,233	,316*	1	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,071	,013		,000
	N	61	61	61	61	61	61
total	Pearson Correlation	,782**	,624**	,651**	,783**	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,190	,297*	,446**	,245	,638**
	Sig. (2-tailed)		,142	,020	,000	,057	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	,190	1	,289*	,489**	,317*	,691**
	Sig. (2-tailed)	,142		,024	,000	,013	,000

	N	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	,297*	,289*	1	,232	,297*	,625**
	Sig. (2-tailed)	,020	,024		,072	,020	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	,446**	,489**	,232	1	,302*	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,072		,018	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	,245	,317*	,297*	,302*	1	,663**
	Sig. (2-tailed)	,057	,013	,020	,018		,000
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	,638**	,691**	,625**	,729**	,663**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas(X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,859**	,231	,671**	,306*	,877**
	Sig. (2-tailed)		,000	,074	,000	,017	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X3.2	Pearson Correlation	,859**	1	,018	,506**	,216	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000		,890	,000	,095	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X3.3	Pearson Correlation	,231	,018	1	,294*	,494**	,537**
	Sig. (2-tailed)	,074	,890		,021	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X3.4	Pearson Correlation	,671**	,506**	,294*	1	,303*	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,021		,018	,000
	N	61	61	61	61	61	61
X3.5	Pearson Correlation	,306*	,216	,494**	,303*	1	,616**
	Sig. (2-tailed)	,017	,095	,000	,018		,000
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	,877**	,746**	,537**	,796**	,616**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

N	61	61	61	61	61	61
---	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Validitas(Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,580**	,365**	,477**	,519**	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.2	Pearson Correlation	,580**	1	,293*	,520**	,730**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000		,022	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.3	Pearson Correlation	,365**	,293*	1	,126	,379**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,004	,022		,334	,003	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.4	Pearson Correlation	,477**	,520**	,126	1	,367**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,334		,004	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.5	Pearson Correlation	,519**	,730**	,379**	,367**	1	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,004		,000
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	,788**	,817**	,630**	,636**	,821**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 3 Output Uji REALIBILITAS

UJI REALIBILITAS

1. Hasil Uji Realibilitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,777	5

2. Hasil Uji Reabilitas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,733	5

3. Hasil Uji Realibilitas (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,691	5

4. Hasil Uji Reabilitas (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,771	5

Lampiran 4 Output SPSS Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40564439
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,060
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,186 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,863	1,598		1,791	,079		
X1	,193	,104	,211	1,853	,069	,386	2,589
X2	,472	,111	,480	4,246	,000	,393	2,542
X3	,214	,101	,236	2,111	,039	,403	2,483

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,898	1,120		,802	,426
	X1	,057	,073	,164	,777	,440
	X2	-,074	,078	-,197	-,943	,349
	X3	,021	,071	,060	,293	,771

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Linearitas

1. Uji Linearitas Motivasi Kerja(X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	253.478	11	23.043	4.863	.000
		Linearity	174.918	1	174.918	36.913	.000
		Deviation from Linearity	78.560	10	7.856	1.658	.118
	Within Groups		232.194	49	4.739		
	Total		485.672	60			

2. Uji Linearitas Disiplin Kerja(X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	310.159	12	25.847	7.069	.000
		Linearity	238.838	1	238.838	65.318	.000
		Deviation from Linearity	71.322	11	6.484	1.773	.086
	Within Groups		175.513	48	3.657		
	Total		485.672	60			

3. Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X3)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	25,555	7	3,651	1,859	,095
		Linearity	3,830	1	3,830	1,950	,168
		Deviation from Linearity	21,725	6	3,621	1,844	,108
	Within Groups		104,085	53	1,964		
	Total		129,639	60			

Lampiran 5 Output SPSS Uji Regresi
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,863	1,598		1,791	,079
	X1	,193	,104	,211	1,853	,069
	X2	,472	,111	,480	4,246	,000
	X3	,214	,101	,236	2,111	,039

a. Dependent Variable: Y

Uji Korelasi (R)

Correlations

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,729**	,722**	,732**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,729**	1	,715**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,722**	,715**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,732**	,803**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,713	,698	1,44216

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

Lampiran 6 Output SPSS Uji F dan Uji T

HASIL UJI SIMULTAN (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294,761	3	98,254	47,241	,000 ^b
	Residual	118,550	57	2,080		
	Total	413,311	60			

a. Dependent Variable: Y

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

HASIL UJI PARSIAL (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,863	1,598		1,791	,079
	Motivasi Kerja	,193	,104	,211	1,853	,069
	Disiplin Kerja	,472	,111	,480	4,246	,000
	Lingkungan Kerja	,214	,101	,236	2,111	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel r

Distribusi r table

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244

56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290

96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Table F
Titik Persentase Distribusi T table

df untuk peny ebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81

71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Table T
Titik Persentase Distribusi T table

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
	41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
	42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
	43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
	44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
	45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
	46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
	47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
	48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

	77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
	78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
	79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
	80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

$t = \{a; (df=n-k)$