

Pengaruh Disiplin Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Makassar

Nur Amelia. S^{1*}, Syamsu Nujum², Hastuti Mulang³

Email korespondensi: amelia.nur022002@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 90 pegawai KOMINFO. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KOMINFO Kota Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja.

Kata Kunci: *Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang tangguh dan terintegrasi. Sumber daya yang digunakan dalam menjalankan organisasi tidak dapat dipandang sebagai komponen yang berdiri sendiri, melainkan sebagai satu kesatuan yang saling bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Di antara berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat strategis karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, serta dorongan untuk berkarya, sehingga kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2017; Dessler, 2019). Kemajuan teknologi, ketersediaan modal, dan kelengkapan sarana kerja tidak akan memberikan hasil optimal tanpa dukungan SDM yang berkinerja baik.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategis (Mangkunegara, 2016). Tinggi rendahnya kinerja pegawai menunjukkan sejauh mana organisasi mampu mengelola dan memberdayakan sumber daya manusianya secara efektif. Kinerja

dapat diukur apabila organisasi memiliki standar atau kriteria keberhasilan yang jelas sebagai tolok ukur pencapaian hasil kerja pegawai.

Berbagai faktor diketahui memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan alat manajerial yang digunakan untuk membentuk perilaku pegawai agar sesuai dengan peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2017). Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati ketentuan organisasi, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja berpotensi menurunkan efektivitas dan produktivitas pegawai.

Selain disiplin, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2018). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Namun, motivasi yang tidak dikelola dengan baik atau tidak didukung oleh sistem dan lingkungan kerja yang memadai dapat menyebabkan kinerja pegawai tidak berkembang secara optimal.

Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung konsentrasi, semangat, serta efektivitas kerja pegawai (Sedarmayanti, 2017). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti komunikasi yang tidak berjalan dengan baik atau kondisi kerja yang tidak mendukung, dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mampu memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam pengelolaan informasi dan komunikasi publik. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut memerlukan dukungan SDM yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Namun, berdasarkan kondisi yang ada, masih terdapat pegawai yang belum menunjukkan kinerja optimal, yang tercermin dari rendahnya tingkat pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik inferensial. Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner terlebih dahulu diuji kelayakannya sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Tahap awal analisis meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan

konsisten. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor item dan skor total, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,70. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda digunakan karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen yang diduga memengaruhi satu variabel dependen. Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak adanya hubungan yang kuat antar variabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model regresi dinyatakan layak digunakan apabila seluruh asumsi klasik terpenuhi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 24.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	21	44,37
2	Perempuan	26	55,3
	Total	47	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 47 orang responden. Dengan jumlah laki-laki sebanyak 21 orang dan jumlah responden perempuan sebanyak 26 orang. Jumlah pegawai Dinas KOMINFO Makassar didominasi oleh pegawai berjenis kelamin perempuan.

b. Usia

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)

1	21 – 30 Tahun	24	51,1
2	31 – 40 Tahun	14	27,7
3	41 – 50 Tahun	7	14,9
4	51 – 60 Tahun	3	6,4
	Total	47	100

Berdasarkan tabel di atas, Tabel di atas menunjukkan bahwa, pertama usia 21 – 30 tahun sebanyak 25 orang responden, kedua usia 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang responden, ketiga usia 41 – 50 tahun sebanyak 7 orang responden dan 51 – 60 tahun sebanyak 3 orang. Hal ini berarti responden didominasi oleh usia 21 – 30 tahun.

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	Pearson Correlation	Sig tailed) (2-	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.696	0.000	Valid
	X1.2	0.548	0.000	Valid
	X1.3	0.510	0.000	Valid
	X1.4	0.493	0.000	Valid
	X1.5	0.741	0.000	Valid
	X1.6	0.501	0.000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.766	0.000	Valid
	X2.2	0.782	0.000	Valid
	X2.3	0.635	0.000	Valid
	X2.4	0.712	0.000	Valid
	X2.5	0.760	0.000	Valid
	X2.6	0.778	0.000	Valid
	X2.7	0.805	0.000	Valid
	X2.8	0.700	0.000	Valid
	X2.9	0.798	0.000	Valid
	X2.10	0.816	0.000	Valid
	X2.11	0.554	0.000	Valid
	X2.12	0.786	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.735	0.000	Valid
	X3.2	0.722	0.000	Valid
	X3.3	0.794	0.000	Valid
	X3.4	0.745	0.000	Valid
	X3.5	0.713	0.000	Valid
	X3.6	0.641	0.000	Valid
	X3.7	0.700	0.000	Valid
	X3.8	0.608	0.000	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.644	0.000	Valid
	Y2	0.615	0.000	Valid
	Y3	0.495	0.000	Valid
	Y4	0.591	0.000	Valid
	Y5	0.669	0.000	Valid
	Y6	0.682	0.000	Valid
	Y7	0.521	0.000	Valid
	Y8	0.540	0.000	Valid
	Y9	0.571	0.000	Valid
	Y10	0.663	0.000	Valid

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai Sig 2-tailed di atas 0,000 < 0,05 dengan demikian seluruh item dan indikator dari tiga variabel yang diuji adalah valid sehingga dapat digunakan analisis tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0.603	Reliabel
X2	0.925	Reliabel
X3	0.857	Reliabel
Y	0.802	Reliabel

Hasil uji reabilitas pada tabel di atas, diperoleh nilai cronbach's alpha (r hitung) dimana nilai r hitung > nilai r tabel 0.60. Hal ini berarti setiap pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable atau dapat dikatakan bahwa penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas KOMINFO Makassar.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji normalitas, dengan menggunakan uji Kolmogorov-Simornov $\geq 0,05$. Maka terdistribusi normal.

Tabel 5 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26891007
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.086

	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan komogorov-smirnov pada tabel diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp sign 0,176 > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Metode pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut :

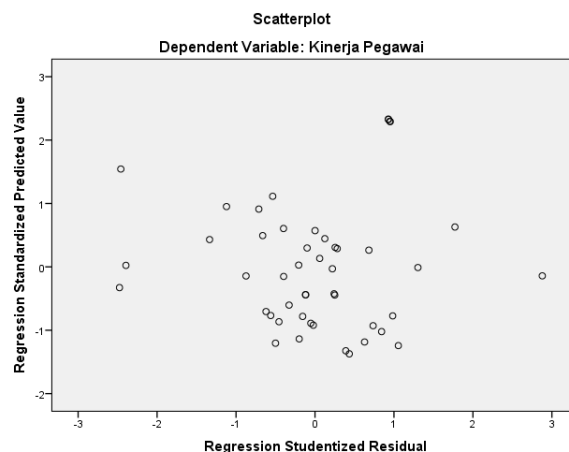
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.676	1.479
	Motivasi	.990	1.010
	Lingkungan Kerja	.676	1.480
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Tabel di atas dapat diketahui nilai variance inflation factor (VIF) untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot:



Gambar 1 Scatter Plot

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja. Maka, peneliti dapat melanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas KOMINFO Makassar, maka berikut ini akan dijelaskan:

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.649	.653		.993	
	Disiplin Kerja	.493	.153	.425	3.213	.002
	Motivasi	.015	.094	.018	.165	.870
	Lingkungan Kerja	.315	.115	.364	2.747	.009
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) t- hitung pada variabel disiplin kerja (X_1) yaitu sebesar 3,213 dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti, hipotesis pertama yang diajukan pada peneltian ini **diterima**.
- 2) t-hitung pada variabel motivasi (X_2) yaitu sebesar 0,165 dengan taraf signifikan $0,870 > 0,05$. Hal ini berarti, hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini **ditolak**.
- 3) t-hitung pada variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 2,747 > dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti, hipotesis ketiga yang diajukan pada peneltian ini **diterima**.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.211	3	1.070	13.836	.000 ^b
	Residual	3.326	43	.077		
	Total	6.537	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja						

Berdasarkan hasil uji Anova atau F test terlihat bahwa nilai F sebesar 13.836 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas atau nilai Sig menunjukkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel independen disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.456	.27813
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Koefisien korelasi (R) = 0,701 menunjukkan bahwa korelasi variabel independen dengan variabel dependen yaitu keputusan pembelian (Y) erat kaitannya dengan variabel disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) serta bernilai positif dan mendekati 1. Koefisien determinasi (R^2) = 0,491, yang menunjukkan bahwa variasi dari keputusan pembelian (Y), dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan sisanya sebesar 50,9%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas KOMINFO Makassar

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan atau instansi.

Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas kepegawaiannya..Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja pegawai saling memiliki keterkaitan. Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif antar kinerja pegawai, karena dengan disiplin kerja maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang diterapkan dapat dipatuhi oleh pegawai.

Pada hasil penelitian ini disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas KOMINFO Makassar, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja pegawai. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini membuat suatu kebijakan agar kedisiplinan menjadi suatu budaya kerja yang mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Disiplin dari pegawai dalam melaksanakan tugas dalam tempat kerja ini harus

diperhatikan oleh pimpinan karena disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja.

Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2016:335) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan dalam bekerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Implikasi praktis, disiplin kerja sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada Dinas KOMINFO Makassar. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan dari Dinas KOMINFO Makassar.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas KOMINFO Makassar

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya.

Setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada penelitian ini, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas KOMINFO Makassar. Hal ini berarti, meskipun pemberian motivasi pada pegawai tergolong tinggi, akan tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja pegawai KOMINFO atau dengan kata lain ada faktor yang lebih dominan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini didukung oleh Murti dan Srimulyani (2016) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Robbins. Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Implikasi praktik, beberapa hal yang dapat menjadi prioritas adalah KOMINFO perlu memberikan motivasi lebih dalam rangka menumbuhkan minat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas KOMINFO Makassar

Menurut Afandi (2018: 66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan

kenyamanan bagi pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan perusahaan mampu mencapai target yang diharapkan.

Pada hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas KOMINFO Makassar. Hal ini disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja pada Dinas KOMINFO sudah baik maka akan menimbulkan lingkungan yang menyenangkan, sehingga rasa kejenuhan dan kelelahan jarang terjadi. Dampak dari lingkungan kerja yang baik adalah meningkatnya loyalitas pegawai terhadap Dinas KOMINFO, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.

Lingkungan kerja secara teori dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat memberikan keleluasaan dan kemudahan pegawai untuk bergerak dan bekerja serta dapat mengoptimalkan pekerjaannya. Namun jika lingkungan kerja kurang kondusif maka dapat menghambat pekerjaan karyawan selain itu dapat membuat kinerja karyawan cenderung menurun.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal. Sementara itu, motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas KOMINFO Makassar, yang mengisyaratkan bahwa motivasi semata belum cukup kuat dalam meningkatkan kinerja tanpa didukung oleh disiplin dan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan simpulan tersebut, penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Pihak manajemen diharapkan dapat lebih memperkuat penerapan disiplin kerja secara konsisten serta menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Selain itu, upaya peningkatan motivasi kerja tetap perlu dilakukan, namun harus disertai dengan kebijakan dan sistem kerja yang jelas agar motivasi tersebut dapat terkonversi menjadi kinerja yang nyata.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih mendalam pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan memperluas cakupan variabel, jumlah responden, maupun konteks organisasi yang berbeda. Penambahan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafra Publishing.
- Anindini, Z. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada di Surabaya* [Tesis, Universitas Bhayangkara Surabaya].
- Ardiyani, N. A., & Nugraheni, R. (2017). *Analisis pengaruh lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta)* [Tesis, Fakultas Ekonomika dan Bisnis].
- Astuti, D. P. (2021). *Pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Semen Indonesia Logistik* [Tesis, Universitas Muhammadiyah Gresik].
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Diana Putri. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV) Surabaya. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1).
- Fadilah, S. I. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero)* [Tesis].
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Agora*, 5(1).
- Firdaus, F. (2021). *Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SiCepat Express Poligon Cabang Palembang* [Tesis, Universitas Tridinanti Palembang].
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai pada SP aluminium di Yogyakarta. *Jurnal Rekomendasi (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43–53.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemoderasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Rompas, G. A. C. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978–1987.
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)* [Tesis, UIN Raden Intan Lampung].
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Tulim, A. (2020). Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang Medan Denai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Triangle*, 1(1), 56–70.