



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 93-103

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang

Mohammad Rojikin<sup>1✉</sup>, Anik Nurhidayati<sup>2</sup>

Universitas YPPI Rembang

Email: [mohammadrojikin19@gmail.com](mailto:mohammadrojikin19@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Motivasi pekerja dan kualitas lingkungan kerja mereka menjadi fokus penelitian tentang pengaruh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang terhadap produktivitas. Partisipan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang. Kami menggunakan sampel probabilitas jenuh untuk pengambilan sampel kami. Ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 62 orang. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun variabel lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berdampak signifikan. Nilai Adjusted R Square penelitian ini adalah 0,347, atau 34,7%, yang menunjukkan bahwa variabilitas variabel dependen—variabel independen yang mencakup motivasi dan lingkungan kerja—sebesar 34,7% bertanggung jawab atas kinerja pegawai. Variabel independen lainnya, yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, menyumbang 65,3% dari total.

Kata Kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja*

## Abstract

Worker motivation and the quality of their work environment are the focus of this study on the influence of the Rembang Regency Communication and Informatics Office on productivity. The participants in this study were people who work at the Rembang Regency Communication and Informatics Office. We used saturated probability sampling for our sampling. The sample size for this study was 62 people. The data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that although work environment variables did not have a significant impact on employee performance, motivation had a significant impact. The Adjusted R Square value of this study was 0.347, or 34.7%, which indicates that the variability of the dependent variable—the independent variable that includes motivation and work environment—was 34.7% responsible for employee performance. Other independent variables, which were not explained in this study, reached 65.3% of the total.

*Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sebagai sebuah negara, Indonesia tengah mengalami perubahan yang sangat besar sebagai dampak dari globalisasi yang berdampak pada setiap aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia. Untuk lebih mewakili dan melindungi kepentingan warga negaranya, masyarakat Indonesia menuntut pemerintahnya untuk melakukan reformasi yang lebih luas, termasuk membangun pemerintahan yang lebih akuntabel dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Untuk menyelesaikan tugas ini, Anda memerlukan orang-orang dengan tingkat kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia tersebut adalah staf Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Rembang. Tenaga Kerja Harian Bebas (THL) dan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kelompok pekerja tersebut. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil yang bekerja pada instansi pemerintah secara kontrak. Pegawai yang ditetapkan sebagai THL telah memenuhi kriteria tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan dibebani tanggung jawab tertentu.

Motivasi intrinsik pegawai merupakan faktor utama yang memengaruhi hasil kerja mereka. Dorongan intrinsik seseorang untuk bertindak merupakan hal yang memotivasinya, kata Simbolon et al. (2021). Dalam kebanyakan kasus, orang melakukan tindakan untuk mengejar tujuan tertentu; sebagai hasilnya, motivasi intrinsik merupakan dorongan yang diarahkan pada tujuan. Semua keinginan, kebutuhan, hasrat, dan dorongan seseorang membentuk motivasinya. Bukti dari penelitian oleh Adha (2019), Simbolon et al. (2021), dan Saodin et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi karyawan

memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja di tempat kerja. Faktor lain yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja adalah kualitas keadaan kerja. Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2017), mencakup tidak hanya ruang fisik tempat karyawan melakukan pekerjaannya tetapi juga metode kerja, supervisor, dan rekan kerja mereka. Lingkungan kerja memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan, menurut Adha (2019), Agustin dan Wijayanti (2023), dan Azis dan Arif (2023). Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang sebagai salah satu direktorat program kerja (OPD) mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan kewenangan dan tanggung jawab daerah di bidang statistik, persandian, dan komunikasi dan informatika. Peraturan Bupati Nomor 64 Tahun 2021 tentang Tugas, Susunan, Tugas dan Kegiatan Dinas Komunikasi dan Informatika.

Adapun kinerja pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang sebagaimana ditunjukkan dalam daftar presensi tahun 2023 dan 2024 yang menunjukkan tingkat disiplin kehadiran yang tinggi.

Tabel 1. Rekap Presensi ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang Tahun 2023 dan 2024

No	Tahun	Bulan	Jumlah Pegawai	Total Hari Kehadiran	Total Hari Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran
1.	2023	April	31	439	5	1,1 %
2.	2023	Mei	32	653	0	0 %
3.	2023	Juni	32	541	0	0 %
4.	2023	juli	32	637	0	0 %
5.	2023	Agustus	32	693	1	0,1 %
6.	2023	September	31	608	0	0 %
7.	2023	Oktober	31	670	2	0,2 %
8.	2023	November	36	672	16	2,3 %
9.	2023	Desember	35	611	6	0,9 %
10.	2024	Januari	40	784	0	0 %
11.	2024	Februari	40	646	0	0 %
12.	2024	Maret	40	637	0	0 %

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatikan Kabupaten Rembang Tahun 2024

Tabel 2. Rekap Presensi THL Dinas Komunikasi dan Informatika Kabuapten Rembang Tahun 2023 dan 2024

No	Tahun	Bulan	Jumlah Pegawai	Total Hari Kehadiran	Total Hari Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran
1.	2023	April	22	430	2	0,4 %
2.	2023	Mei	22	476	1	0,2 %
3.	2023	Juni	22	462	1	0,2 %
4.	2023	juli	22	449	4	0,8 %
5.	2023	Agustus	22	498	0	0 %
6.	2023	September	22	463	0	0 %
7.	2023	Oktober	22	493	0	0 %
8.	2023	November	22	478	4	0,8 %
9.	2023	Desember	22	450	7	1,5 %
10.	2024	Januari	22	503	2	0,3 %
11.	2024	Februari	22	452	0	0 %
12.	2024	Maret	22	444	2	0,4 %

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang Tahun 2024

Tabel 3. Rekap Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabuapten Rembang Tahun 2023

No.	Periode Penilaian	Jumlah PNS	Capaian Kinerja Organisasi	Capaian Kinerja Pegawai
1.	1 Januari sd 31 Desember 2023	31	Baik	Baik

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang Tahun 2024

Dari data rekap presensi bulanan bulan April 2023 sampai Maret 2024 dan rekap dokumen evaluasi kinerja pegawai tahun 2023 tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang dalam katagori baik karena persentase ketidakhadiran pegawai kurang dari satu persen, capaian kinerja organisasi dan capaian kinerja pegawai PNS mendapat predikat baik.

Maka dengan latar belakang kondisi tersebut, peneliti dalam penelitian yang dilakukan ini mengambil judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang".

## METODE PENELITIAN

Informasi yang dikumpulkan dari orang-orang yang menjadi peserta survei, seperti pikiran, perasaan, pengalaman, dan sifat pribadi mereka. Pada saat pengumpulan data, responden melakukan pendekatan langsung untuk mendapatkan data primer (Sugiyono, 2016).

Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang tahun 2024 yang berjumlah 62 orang semuanya diikutsertakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa objek penelitian atau partisipan termasuk dalam suatu populasi jika memiliki jumlah dan ciri tertentu. Saturasi digunakan untuk mengambil sampel seluruh populasi. Dari 62 personel yang diikutsertakan dalam penelitian, 41 orang berasal dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 21 orang adalah Pekerja Harian Lepas (THL).

Kuesioner yang berisi 57 pernyataan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Nilai satu, dua, dan tiga pada skala likert diberikan kepada responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Untuk memastikan keaslian dan keterpercayaan pernyataan tersebut. Menurut Gozhali (2018), uji validitas dan reliabilitas menilai konsistensi variabel dalam kuesioner dengan kriteria nilai signifikansi indikator  $<0,05$ . Jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70, kuesioner dianggap valid (Gozhali, 2018). Setelah uji instrumen, hipotesis penelitian diuji melalui analisis regresi linier berganda. Analisis ini mengukur dampak dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel motivasi

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

e = Standard Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Tingkat signifikansi	Standar	Ket
1	0,000		Valid
2	0,000		Valid
3	0,000		Valid
4	0,000		Valid
5	0,000	<0,05	Valid
6	0,000		Valid
7	0,000		Valid
8	0,000		Valid
9	0,000		Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	Tingkat signifikansi	Standar	Ket.
1	0,000		Valid
2	0,000		Valid
3	0,000		Valid
4	0,000	<0,05	Valid
5	0,000		Valid
6	0,000		Valid
7	0,000		Valid
8	0,000		Valid
9	0,000		Valid
10	0,000		Valid
11	0,000		Valid
12	0,000		Valid
13	0,003		Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Tingkat signifikansi	Standar	Ket.
1	0,000		Valid
2	0,011		Valid
3	0,000		Valid
4	0,000		Valid
5	0,031		Valid
6	0,000		Valid
7	0,000		Valid
8	0,000	<0,05	Valid
9	0,000		Valid
10	0,011		Valid
11	0,000		Valid
12	0,000		Valid
13	0,000		Valid
14	0,000		Valid
15	0,000		Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Sedangkan hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Motivasi (X1)	0,897	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,930	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,906	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 7, disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* >0,70.

### Uji Hipotesis

Berikut adalah hasil uji hipotesis :

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien regresi	Sig.	Sig. Level	Ket.
Konstanta	16,158			
Motivasi	0,338	0,000	<0,05	H1 Diterima
Lingkungan Kerja	0,027	0,685	>0,05	H2 Ditolak

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dari Tabel 8 dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang

Dengan koefisien 0,338 dan sig. 0,000 < 0,05, motivasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi memiliki dampak yang

signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Rembang.

Dorongan intrinsik seseorang untuk melakukan sesuatu dengan integritas, antusiasme, dan keseriusan dalam mengejar hasil yang lebih baik dan berkualitas tinggi merupakan pendorong motivasi, menurut gagasan Afandi (2018). Menurut hasil penelitian ini, kinerja akan meningkat ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Menurut penelitian ini, orang yang bekerja di industri komunikasi dan informatika memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan yang lebih baik. Simbolon dan Wihasnanto (2021) menemukan bahwa motivasi secara signifikan meningkatkan kinerja, yang konsisten dengan temuan kami. Dengan demikian, korelasi antara dorongan intrinsik dan kinerja kuat.

## 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang

Lingkungan kerja berpengaruh positif namun kecil terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien sebesar 0,027 dan sig. 0,685 yang keduanya lebih besar dari 0,05. Kenyamanan tempat kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut data tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017), tempat kerja diartikan sebagai area tempat tim berkumpul dan sumber daya disediakan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tujuan dan visi yang ditetapkan. Namun, Nitisemito dalam Sunyoto (2015) berpendapat bahwa segala sesuatu di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan adalah lingkungan kerja. Hal-hal seperti musik, pencahayaan, kebersihan, dan masih banyak lagi termasuk dalam kategori ini. Temuan penelitian ini bertentangan dengan teori penetapan tujuan, yang menyatakan bahwa pekerja berkinerja lebih baik ketika mereka diberikan tempat kerja yang ramah dan mendukung. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Adha et al. (2019), yang menemukan bahwa faktor-faktor tempat kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas. Ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang positif akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan bukan sebaliknya.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja), penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan berikut diperoleh dengan melihat model regresi yang ditunjukkan dalam

Tabel 8:

$$Y = 16,158 + 0,338X_1 + 0,027X_2 + e$$

Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square
Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	0,347

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dari Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja menyumbang 34,7% dari variasi variabel kinerja pegawai, dan faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini menyumbang 65,3%.

### SIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan diskusi di bab sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat dibuat sebagai berikut: Pertama, variabel motivasi berdampak positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang; kedua, variabel lingkungan kerja berdampak positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang. Selain variabel yang saat ini diteliti, variabel tambahan harus dipertimbangkan dalam penelitian yang akan datang. Karena ada banyak faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., et al. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Iptek*, 4(1).
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Nusa Media.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4).
- Ardana, et al. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.

- Falah, et al. (2021). Pengaruh budaya kerja, iklim organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945*, 6(2), 62-74.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory*. Yoga Pratama.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi penelitian bisnis*. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Tahwin, M., et al. (2023). *Pedoman penyusunan skripsi*. Universitas YPPI.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Peraturan Bupati Nomor 64 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Komunikasi dan Informatika.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Salemba Empat.
- Saodin, et al. (2023). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Kalianda Halok Gagas*, 6(1).
- Sedarmayanti, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi manajemen pegawai negeri sipil*. Rafika Aditama.
- Sekaran, U. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis* (Edisi 4, Jilid 2). Salemba Empat.
- Setiari, N. K. E., Novarini, N. N. A., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, etika kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Akana Boutique Hotel Sanur. *Jurnal Emas*, 4(11), 2690-2702.
- Simbolon, et al. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Senen. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3).
- Sopiah. (2017). *Perilaku organisasional*. Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian sumber daya manusia*. CAPS (Center of Academic).
- Tika, M. P. (2015). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

