

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMINFO KOTA MEDAN

Prima Yudhistira¹⁾, Aditiya Pratama Daryana²⁾, Deddy Ray Girsang³⁾, M.A. Jaya
Damanik⁴⁾

^{1,2,3,4}Program Studi Pendidikan Tata Boga, Universitas Negeri Medan
email: primayudhist@unimed.ac.id, aditiya@unimed.ac.id, raygirsang@unimed.ac.id,
jayadamanik@unimed.ac.id

Abstract

This study discusses issues related to low levels of job satisfaction, work discipline, and the quality of the work environment, which impact suboptimal work results and frequent delays in task completion. The purpose of this research is to analyze the effects of job satisfaction, work discipline, and work environment on employee performance at the Communication and Information Office (KOMINFO) of Medan City. This study uses a quantitative approach with a Likert scale to measure the variables being examined. Data were collected through questionnaires distributed to all permanent employees of the Medan City KOMINFO Office, totaling 56 individuals. Validity and reliability tests were conducted to ensure the accuracy of the data. Data analysis was performed using multiple linear regression, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results show that: (1) job satisfaction partially affects employee performance at the Medan City KOMINFO Office; (2) work discipline partially affects employee performance; (3) the work environment partially influences employee performance; and (4) simultaneously, job satisfaction, work discipline, and work environment together have a positive and significant effect on employee performance at the Medan City KOMINFO Office.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai visi, misi, serta target suatu instansi. Kinerja optimal dari SDM dapat mendorong tercapainya tujuan instansi, sehingga diperlukan pengelolaan dan pengawasan yang baik agar pegawai tetap konsisten dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa keterlibatan aktif dari SDM maka tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai. Pada instansi pemerintahan, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas terus meningkat seiring perkembangan zaman. Aparatur pemerintahan diharapkan mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai SDM yang profesional dan berkualitas. Hal ini penting karena sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, aparatur pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang prima dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran strategis adalah Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Medan. Instansi ini bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang informasi, komunikasi, serta pengelolaan data elektronik. Sebelumnya, Dinas Kominfo merupakan bagian dari Departemen Penerangan. Namun, seiring restrukturisasi yang dilakukan pada masa pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid pada 26 Oktober 1999, departemen tersebut dilikuidasi. Selanjutnya, melalui pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, dibentuk lembaga baru yang mengakomodasi fungsi-fungsi eks departemen tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal, kinerja pegawai Dinas Kominfo Kota Medan masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu serta lambatnya penanganan terhadap permasalahan yang muncul. Beberapa isu lain yang

ditemukan meliputi rendahnya tingkat kepuasan kerja, di mana beberapa pegawai merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau kemampuannya, disiplin kerja seperti pegawai sering tidak berada di tempat kerja selama jam kerja. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap masalah ini. Beberapa keluhan mencakup kondisi kebersihan yang kurang terjaga, seperti toilet yang rusak, halaman kantor yang tidak terawat, serta peralatan kantor seperti printer dan mesin fotokopi yang rusak namun belum diperbaiki. Hubungan antar pegawai yang kurang harmonis dan suasana kerja yang kurang nyaman tentu akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Urgensi dari penelitian ini adalah untuk mencari solusi atas berbagai permasalahan yang terjadi, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. Mengingat pentingnya kinerja optimal pegawai dalam mendukung pelayanan kepada masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kominfo Kota Medan.

Berdasarkan fenomena ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Kota Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilakukan untuk mencapainya. Aspek yang dinilai meliputi kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas, dan konsistensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian tugas yang mencerminkan seberapa baik seorang individu melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Indikator Kinerja Pegawai: 1) Kuantitas pekerjaan: Seberapa banyak hasil kerja yang diselesaikan dalam periode tertentu, 2) Kualitas pekerjaan: Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, 3) Ketepatan waktu: Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, 4) Kemampuan menyelesaikan masalah: Kecekatan dalam menghadapi dan menyelesaikan tantangan pekerjaan, 5) Komitmen terhadap organisasi: Loyalitas dan dedikasi pegawai dalam mendukung visi dan misi organisasi.

Penelitian oleh Muizi et al. (2016) pada pegawai negeri sipil menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pelatihan yang berkelanjutan dan pengawasan yang efektif. Misalnya, penerapan sistem evaluasi berbasis target individu di Dinas Komunikasi dan Informatika menghasilkan peningkatan produktivitas sebesar 15% dalam setahun.

Kepuasan Kerja

Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tanggung jawab pekerjaan, hubungan interpersonal, penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja berdampak langsung pada motivasi dan produktivitas individu. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi individu tentang sejauh mana pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting.

Indikator Kepuasan Kerja: 1) Penghargaan terhadap pencapaian: Apresiasi atas hasil kerja yang baik, 2) Hubungan harmonis dengan rekan kerja: Keberadaan lingkungan kerja yang suportif, 3) Keselarasan pekerjaan dengan keterampilan: Tugas sesuai dengan kompetensi individu, 4) Kesempatan pengembangan karier: Peluang untuk mengikuti pelatihan dan promosi, 5) Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi: Waktu kerja yang fleksibel dan tidak mengganggu kehidupan pribadi.

Hakim (2012) menemukan bahwa di PT Jaya Gas Indonesia, pegawai yang mendapatkan pengakuan atas kontribusinya lebih termotivasi untuk bekerja. Program "Employee of the Month" yang diperkenalkan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas sebesar 20% dalam enam bulan.

Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesediaan dan kemampuan individu untuk mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan, dan menjadi salah satu elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2013), disiplin adalah alat yang digunakan untuk mengatur agar individu atau kelompok dapat bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Indikator Disiplin Kerja: 1) Kepatuhan terhadap jadwal kerja: Kehadiran tepat waktu dan penyelesaian tugas sesuai jadwal, 2) Tingkat absensi: Tingkat kehadiran pegawai selama periode tertentu, 3) Kepatuhan terhadap aturan organisasi: Mematuhi kebijakan dan prosedur internal, 4) Sikap terhadap tanggung jawab: Kesungguhan dalam menjalankan tugas, 5) Penyelesaian tugas tepat waktu: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Penelitian Muizi et al. (2016) di sektor pemerintahan menunjukkan bahwa pemberlakuan sanksi tegas terhadap pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan dan absensi tanpa izin, berhasil meningkatkan tingkat kepatuhan pegawai hingga 25% dalam waktu satu tahun.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2005), lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, baik aspek fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi hasil kerja, termasuk fasilitas kerja, suasana, dan hubungan kerja.

Indikator Lingkungan Kerja: 1) Kebersihan dan kenyamanan tempat kerja: Lingkungan yang rapi, bersih, dan aman, 2) Ketersediaan fasilitas kerja: Alat dan perlengkapan kerja yang memadai, 3) Suasana kerja yang kondusif: Hubungan kerja yang baik antarpegawai, 3) Hubungan antarpegawai: Kerja sama yang baik di antara rekan kerja, 4) Dukungan manajerial: Perhatian dari atasan terhadap kebutuhan pegawai.

Budianto dan Katini (2015) menemukan bahwa di PT Perusahaan Gas Negara, peningkatan fasilitas kerja, seperti pendingin udara dan alat komunikasi yang memadai, mampu meningkatkan efisiensi kerja pegawai hingga 30% dalam satu tahun.

Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori: 1) Faktor motivator: Prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan., 2) Faktor pemeliharaan: Kondisi kerja, hubungan kerja, gaji, dan keamanan pekerjaan.

Menurut Gibson (2006), teori ini menekankan bahwa faktor motivator memiliki dampak jangka panjang terhadap kinerja, sedangkan faktor pemeliharaan hanya memengaruhi kepuasan sementara.

Indikator berdasarkan Teori Herzberg: 1) Tingkat motivasi pegawai, 2) Penghargaan atas pencapaian kerja, 3) Kenyamanan lingkungan kerja, 4) Hubungan interpersonal yang harmonis. Di sebuah lembaga pendidikan, penghargaan atas keberhasilan siswa meningkatkan semangat kerja guru. Guru yang mendapat pengakuan atas hasil kerja mereka menunjukkan peningkatan kualitas pengajaran hingga 20%.

Teori Harapan Vroom

Teori Vroom menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga komponen: 1) Ekspektasi: Keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja tertentu, 2) Instrumentalitas: Keyakinan bahwa kinerja akan dihargai, 3) Valensi: Nilai penghargaan yang diterima oleh individu. Menurut Luthans (2006), teori ini relevan dalam memahami bagaimana motivasi individu didasarkan pada hubungan antara usaha, kinerja, dan penghargaan. Penerapan bonus berbasis target di sebuah perusahaan manufaktur di Surabaya meningkatkan produktivitas hingga 40%, karena pegawai merasa usaha mereka dihargai sesuai harapan.

Model Perilaku Organisasi Luthans

Luthans (2006) menyatakan bahwa perilaku organisasi mencakup dinamika kelompok, komunikasi, dan kepemimpinan. Indikatornya meliputi: 1) Efektivitas komunikasi, 2) Solidaritas tim, 3) Kepemimpinan yang inspiratif. Menurut Yukl (2010), perilaku organisasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan hubungan antarindividu dalam mencapai tujuan bersama. Peningkatan komunikasi internal melalui pertemuan rutin di sebuah instansi pemerintahan meningkatkan efisiensi kerja hingga 15% dalam satu tahun.

Teori Manajemen SDM Edison

Edison (2017) menyoroti pentingnya pelatihan, evaluasi, dan penghargaan dalam manajemen sumber daya manusia. Indikatornya meliputi: 1) Frekuensi pelatihan, 2) Transparansi evaluasi, 3) Kesesuaian penghargaan dengan prestasi. Menurut Dessler (2013), keberhasilan manajemen SDM terletak pada bagaimana organisasi mengintegrasikan pelatihan dan pengembangan untuk mendorong kinerja optimal. Pelatihan berbasis teknologi di sebuah perusahaan jasa keuangan meningkatkan kecepatan penyelesaian tugas sebesar 35%.

Teori Motivasi Maslow

Maslow menyatakan bahwa kebutuhan dasar harus dipenuhi sebelum individu mencapai kebutuhan yang lebih tinggi. Indikatornya meliputi: 1) Pemenuhan kebutuhan fisiologis dan keamanan, 2) Pengakuan atas pencapaian, 3) Kesempatan untuk berkembang. Menurut Robbins (2008), teori Maslow juga relevan dalam mengidentifikasi kebutuhan prioritas pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pada sektor ritel, penyediaan fasilitas kesejahteraan seperti asuransi kesehatan meningkatkan loyalitas pegawai hingga 40%. Budianto dan Katini (2015) menemukan bahwa perbaikan fasilitas kerja meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, studi Muizi et al. (2016) menegaskan bahwa kedisiplinan sangat berkontribusi pada pencapaian target organisasi. Hakim (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak langsung pada produktivitas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Medan. Pendekatan ini dipilih karena

kuantitatif memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif dengan menggunakan data yang terukur.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas KOMINFO Kota Medan, yang merupakan instansi pemerintah dengan tugas utama di bidang informasi, komunikasi, dan pengelolaan data elektronik. Penelitian ini dilaksanakan selama tujuh bulan, dari April 2018 hingga Oktober 2018, mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan pelaporan hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas KOMINFO Kota Medan yang berjumlah 56 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen: Variabel independen yaitu : Kepuasan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Variabel dependen yaitu : Kinerja pegawai (Y)

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan angket atau kuesioner dengan skala Likert 5 poin, di mana responden diminta untuk menilai pernyataan yang diberikan berdasarkan pengalaman mereka. Instrumen kuesioner diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji validitas: Dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini menggunakan metode korelasi Corrected Item-Total Correlation, dengan kriteria item dianggap valid jika nilai signifikan $< 0,05$. Uji reliabilitas: Dilakukan untuk memastikan konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai reliabel jika koefisien $\geq 0,70$.
2. Uji asumsi klasik terdiri dari : Uji normalitas: Memastikan data berdistribusi normal menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, Uji multikolinearitas: Memastikan tidak adanya korelasi tinggi antarvariabel independen dengan nilai VIF < 10 , Uji heteroskedastisitas: Memastikan tidak adanya varian yang berbeda pada residual.
3. Analisis regresi linier berganda: Menguji pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Bentuk persamaan regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y: Kinerja pegawai, α : Konstanta, β_1 , β_2 , β_3 : Koefisien regresi masing-masing variabel independen, X1: Kepuasan kerja, X2: Disiplin kerja, X3: Lingkungan kerja, ε : Error term

Pengujian Hipotesis :

Dalam pengujian hipotesis digunakan : 1) Uji t (parsial): Menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, 2) Uji F (simultan): Menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

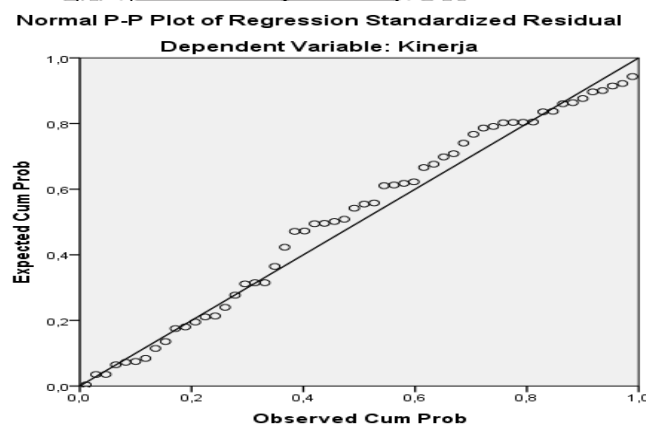
Koefisien Korelasi (r) dan determinasi (r^2): Mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum menentukan persamaan regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji Asumsi Klasik adalah serangkaian uji yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan agar model regresi yang digunakan valid dan hasilnya dapat diandalkan. Asumsi klasik ini penting karena jika data tidak memenuhi asumsi-asumsi tersebut, hasil analisis dapat menjadi bias atau tidak tepat.

1. Normalitas (Normality)

- Asumsi normalitas mengharuskan distribusi residual (selisih antara nilai yang diamati dengan nilai yang diprediksi) harus mengikuti distribusi normal.
- Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, seperti uji Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, atau dengan menggunakan grafik seperti Histogram dan Q-Q Plot.
- Jika data tidak terdistribusi normal, maka analisis regresi bisa menghasilkan estimasi yang tidak akurat, meskipun regresi linier biasanya cukup tangguh terhadap pelanggaran asumsi ini jika jumlah sampel cukup besar.



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas. Selain P-Plot diatas, kita juga bisa melihat normalitas data dari pengujian menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Hasil pengujian *kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,80127761
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,054
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,716
Asymp. Sig. (2-tailed)		,684

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas bahwa uji normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan nilai signifikansi = 0,684 , yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Dimana nilai signifikansi adalah $0,684 > 0,05$.

2. Multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa tidak boleh ada korelasi yang sangat tinggi antara variabel independen dalam model. Jika ada multikolinearitas yang tinggi, ini dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi. Untuk mendeteksi multikolinearitas, dapat digunakan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai VIF yang lebih besar dari 10 mengindikasikan adanya multikolinearitas yang tinggi.

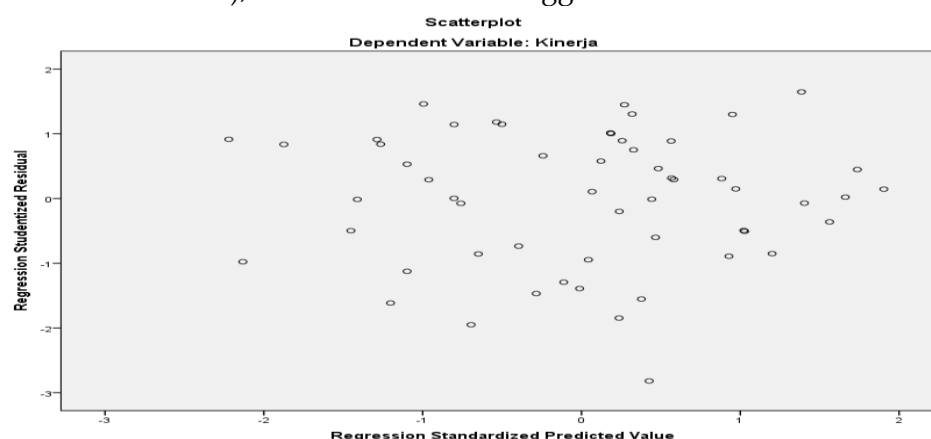
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	,841	1,188
	Disiplin Kerja	,820	1,219
	Lingkungan Kerja	,960	1,042

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai *tolerance* menunjukkan, variabel bebas tidak memiliki *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Homoskedastisitas (Homoscedasticity)

Asumsi homoskedastisitas menyatakan bahwa varians residual harus konstan untuk semua nilai prediksi. Artinya, penyebaran kesalahan harus seragam di sepanjang semua nilai variabel independen. Uji homoskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik plot residual terhadap nilai prediksi. Jika terdapat pola yang menunjukkan penyebaran kesalahan yang tidak konsisten, misalnya semakin besar nilai prediksi, semakin besar variansnya (heteroskedastisitas), maka asumsi ini dilanggar.



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis terbebas dari asumsi heteroskedastitas.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah sebuah model statistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang ada. Koefisien regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,340	3,686		2,262	,028		
Kepuasan Kerja	,417	,041	,755	10,273	,000	,841	1,188
Disiplin Kerja	,163	,067	,182	2,444	,018	,820	1,219
Lingkungan Kerja	,147	,077	,132	1,910	,062	,960	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah: $Y = 8,340 + 0,417X_1 + 0,163X_2 + 0,147X_3$. Persamaan ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (X_1, X_2, X_3) bernilai 0, maka nilai Y (kinerja) adalah 8,340. Intercept ini memberikan gambaran nilai dasar dari variabel dependen ketika pengaruh dari variabel independen diabaikan (yakni, saat X_1, X_2 dan X_3 tidak berpengaruh sama sekali).

Koefisien 0,417 pada X_1 menggambarkan seberapa besar perubahan dalam Y ketika terjadi perubahan satu unit pada X_1 dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada X_1 , Y akan meningkat sebesar 0,417 unit, asalkan X_2 dan X_3 tetap tidak berubah.

Demikian juga, koefisien 0,163 pada X_2 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada X_2 akan menyebabkan Y meningkat sebesar 0,163 unit, dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap konstan.

Begitu pula, koefisien 0,147 pada X_3 menunjukkan bahwa setiap perubahan satu unit pada X_3 akan menyebabkan Y meningkat sebesar 0,147 unit, dengan asumsi X_1 dan X_2 tidak berubah.

Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai t -hitung untuk kepuasan kerja (X_1) sebesar 10,273, yang lebih besar dari nilai t -tabel 2,006 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk variabel disiplin kerja (X_2), nilai t -hitungnya sebesar 2,444, yang juga lebih besar dari t -tabel 2,006 dengan nilai signifikansi 0,018 ($< 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, untuk variabel lingkungan kerja (X_3), nilai t -hitung adalah 1,910, yang lebih kecil dari t -tabel 2,006, dengan nilai signifikansi 0,062 ($> 0,05$). Berdasarkan kriteria ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Tabel 4. Nilai F hitung, Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (r^2)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
1	Regression	575,101	3	191,700	55,860	,000 ^b	,874 ^a	,763	,750
	Residual	178,453	52	3,432					
	Total	753,554	55						

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (55,860) > nilai F_{tabel} (2,78), dan sig 0,00 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,874$ artinya bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja. Koefisien determinasi = 0,763 artinya 76,3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh factor-faktor kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sementara sisanya sebesar 23,7% diterangkan oleh faktor-faktor lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dapat dijelaskan melalui hasil uji statistik yang dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t , nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_1) adalah 10,273, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,006 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pegawai, semakin baik kinerjanya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik antar rekan kerja, pengakuan atas prestasi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika pegawai merasa puas dengan aspek-aspek ini, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih berkomitmen, dan lebih produktif dalam pekerjaan mereka.

Dengan kata lain, kepuasan kerja bukan hanya memengaruhi perasaan pegawai, tetapi juga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2), yang sebesar 2,444, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,006. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,018, yang lebih kecil dari 0,05, yang memenuhi kriteria untuk pengaruh yang signifikan.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, serta tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih tepat waktu,

lebih bertanggung jawab, dan lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini tentunya berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.

Dengan demikian, pengelolaan disiplin yang baik di lingkungan kerja sangat penting untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih produktif dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai ttt-hitung untuk lingkungan kerja, yaitu 1,910, yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai ttt-tabel 2,006. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,062, yang lebih besar dari 0,05.

Menurut kriteria uji statistik, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dalam hal ini kinerja pegawai. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau tidak cukup konsisten untuk menghasilkan dampak yang signifikan secara statistik.

Faktor-faktor dalam lingkungan kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, atau fasilitas yang tersedia, mungkin tidak memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, atau bisa jadi pengaruhnya dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja penting, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti kepuasan kerja atau disiplin, mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F, di mana nilai FFF-hitung yang diperoleh sebesar 55,860 lebih besar dari nilai FFF-tabel 2,78. Selain itu, nilai signifikansi (sig) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel ini terhadap kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik.

Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kepuasan kerja yang tinggi, disiplin yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung akan saling memperkuat dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, Dinas Kominfo Kota Medan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga faktor ini dengan baik untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ada beberapa kesimpulan yaitu :

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

4. Berdasarkan hasil bersama-sama, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- BIP, Tim Redaksi. (2018). Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia PP RI Nomor 11 tahun 2017 "Tentang Manajemen PNS". Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Budianto, A,A.T.B, Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3, 100-124.
- Edison, Anwar & Khomariyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia "Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi". Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Industri.
- Handoko, Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua Puluh Satu. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muizi, W.O.Z, Evita, S.N., & Suherman, D. (2016). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3, 172-182.
- Nitisemito, Alex S. (2005). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzel. (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. P. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Keduabelas, Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia "Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset". Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Triatna, Cepi. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.