

HIP
20-2/20

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN REMBANG**

Insania Ririhena Citra¹, Hartuti Purnaweni²
Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. H. Sudarto, S.H., Tembalang, Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman: www.fisip.undip.ac.id email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

This research is motivated by digital transformation in various sectors, including in governance and public services. Quality human resources and a supportive work environment are needed to create good employee performance, therefore improvements in work discipline and work environment will help agencies to achieve predetermined targets. This research was conducted to analyze the extent to which work discipline and work environment influence employee performance at the Rembang Regency Communication and Information Office. This research uses a quantitative approach with a sampling technique using saturated sampling and a data collection instrument implementing a questionnaire addressed to ASN employees of the Rembang Regency Communication and Information Office and analyzed using the IBM SPSS Version 30 application, namely with descriptive analysis processing, this research test uses a validity test, reliability test, Spearman rank correlation test, Kendall w concordance test, and determination coefficient test (R^2). The sample in this study amounted to 31 employees at the Rembang Regency Communication and Information Office. The results of the study showed a significant positive impact partially on both work discipline and work environment on employee performance with a strong correlation strength. Then simultaneously work discipline and work environment show a significant positive impact on employee performance at the Rembang Regency Communication and Information Office with perfect correlation strength. This study is expected to provide an overview of work discipline and work environment at the Rembang Regency Communication and Information Office, the implementation of high work discipline and improvement of the work environment are expected to improve employee performance, so that only employees who show a good level of discipline and are able to adapt to the work environment will receive recognition according to the performance shown.

Keywords: *Employee Performance, Work Discipline, and Work Environmen*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat diperlukan bagi seluruh elemen pekerjaan, tidak terkecuali pada organisasi pemerintah baik itu nasional,

provinsi, kabupaten/kota. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kinerja dan kemajuan instansi. Kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa kinerja, tujuan

organisasi tidak akan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Kinerja dapat dijadikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi (Kurniati, Purnaweni, dan Yuniningsih (2015).

Dalam menyelenggarakan kegiatan organisasi politik di pemerintahan peran pegawai negeri sangat penting, karena pegawai negeri melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Sehingga kinerja sangat berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah instansi tujuan Dinas Kominfo yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tugas-tugas pemerintah sesuai dengan prinsip *good governance* (Triyanto, Purnaweni, dan Luqman, 2024^a, 2024^b).

Kinerja instansi mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawai instansi tersebut. Hal ini menandakan bahwa ada pengaruh antara pegawai instansi terhadap instansi tempat mereka bekerja. Mengelola pegawai negeri yang merupakan sumber daya manusia dalam organisasi bukanlah hal yang mudah. Kemampuan dan keahlian yang tinggi tidak akan memberikan hasil optimal jika tidak

disertai dengan etos kerja dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Maka dari itu, salah satu fungsi utama manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi adalah meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Tingkat disiplin yang tinggi pada pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka, sedangkan kurangnya penerapan disiplin kerja dapat menghambat instansi dalam mencapai hasil yang optimal (Bariyah, 2016). Disiplin kerja yang kuat pada individu dapat mengoptimalkan produktivitas, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mencapai target yang telah ditetapkan secara lebih efektif. Adanya disiplin kerja juga dapat mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan di lingkungan kerja, disiplin kerja dengan demikian memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional.

Ketiadaan disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat membangkitkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada

peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja (Siagian, 2014). Lingkungan kerja yang berkualitas berperan penting dalam keberhasilan organisasi, karena lingkungan yang kurang baik dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai yang optimal diperlukan di semua instansi, dari nasional hingga kabupaten/kota. Karena itu, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah terus meningkatkan kualitas SDM, termasuk di Kabupaten Rembang, guna mewujudkan pemerintahan yang efektif dan profesional. Sejalan dengan itu, era digital menuntut transformasi dalam tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik. Instansi harus beradaptasi dengan digitalisasi untuk meningkatkan efisiensi,

transparansi, dan aksesibilitas layanan. Digitalisasi juga mempercepat informasi, memperkuat keamanan data, dan mendukung inovasi. Dalam hal ini, fokus utama adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan layanan informasi dan komunikasi di tingkat kabupaten, serta sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistik. Berdasarkan Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang tahun 2021 dipaparkan capaian kinerja Dinkominfo Kabupaten Rembang, seperti berikut:

Tabel 1 Capaian Kinerja Dinkominfo Kabupaten Rembang

No.	Sasaran OPD / Indikator Sasaran OPD	Target				Realisasi			
		2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
1	Skor PeGi	2,81	2,22	3,00	NA	2,17	2,20	2,89	NA
2	Skor SPBE	NA	NA	3,01	3,20	NA	NA	2,24	2,78
3	Persentase informasi publik yang disediakan dan diumumkan	NA	100	100	100	90	100	100	100
4	Persentase telah memiliki website aktif		100	100	100	86,97	100	100	100
5	Persentase pelayanan informasi publik yang cepat, tanggap dan transparan	NA	70	75	80	70	75	90	100
6	Persentase surat/santel yang dikelola	100	100	100	NA	100	100	100	100

Sumber: Rencana Strategis Dinkominfo Tahun 2021

Berdasarkan data yang tersedia, kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) Kabupaten Rembang pada tahun 2016-2019 sebagian besar telah mencapai target yang ditetapkan dan terealisasi dengan baik. Namun, jika ditinjau lebih lanjut, terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi target yang telah ditentukan. Misalnya, indikator “Skor PeGi” pada tahun 2016, 2017, dan 2018 belum sepenuhnya mencapai target, serta indikator “Skor SPBE” pada tahun 2018 dan 2019 juga mengalami hal serupa.

Jika dibandingkan dengan kinerja lembaga pemerintah lainnya, seperti Badan Pusat Statistik (BPS), yang memiliki peran strategis dalam penyediaan data sebagai

dasar perencanaan dan evaluasi kebijakan pemerintah, kinerja BPS dapat dikatakan lebih tinggi. Hal ini sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1, yang bersumber dari Rencana Strategis BPS Kabupaten Rembang tahun 2015-2019 dan 2020-2024. Perbedaan utama antara kedua instansi terletak pada fokus tugasnya, di mana Dinkominfo lebih berorientasi pada penyebaran informasi dan digitalisasi layanan publik, sedangkan BPS berperan dalam pengumpulan serta pengelolaan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Kesamaan dalam aspek pengelolaan data dan informasi menjadikan BPS sebagai institusi yang relevan untuk dibandingkan dengan Dinkominfo.

Tabel 1 Target Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Rembang

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	TARGET KINERJA					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2015	2016	2017	2018	2019	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
BPS Kabupaten Rembang							
Program PSPA dan PPIS	T.1. Peningkatan kualitas data statistik	90,98	91,90	92,23	93,23	93,46	- Seksi Statistik Sosial, - Seksi Statistik Produksi, - Seksi Statistik Distribusi, - Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik - Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik
	SS.1. Meningkatnya kepercayaan pengguna terhadap kualitas data BPS	88	89	89	90	90	
	1.1 Persentase konsumen yang merasa puas dengan kualitas data statistik	85	87	87	88	88	
	1.2 Persentase konsumen yang selalu menjadikan data dan informasi statistik BPS sebagai rujukan utama	81	81	82	83	83	
	1.3 Persentase pemutakhiran data MFD dan MBS	100	100	100	100	100	
	1.4. Jumlah <i>release</i> Publikasi/Laporan yang terbit tepat waktu	24	24	24	24	24	
	1.5 Jumlah Publikasi/Laporan yang terbit tepat waktu	48	48	48	48	48	
	1.6 Jumlah Publikasi/Laporan sensus yang terbit tepat waktu	-	-	1	-	-	
	SS.2. Meningkatnya kualitas hubungan dengan sumber data (Respondent Engagement)	93,96	94,80	95,45	96,45	96,92	
	2.1 Persentase pemasukan dokumen (<i>response rate</i>) survei dengan pendekatan rumah tangga	92,50	94,00	94,75	96,25	96,75	
	2.2 Persentase pemasukan dokumen (<i>response rate</i>) survei dengan pendekatan usaha	91,17	92,00	93,00	94,50	95,00	
	2.3 Persentase pemasukan dokumen (<i>response rate</i>) survei dengan pendekatan non rumah tangga non usaha	98,20	98,40	98,60	98,60	99,00	
	Program PSPA dan PPIS	T.2. Peningkatan pelayanan prima hasil kegiatan statistik	80	81	82	82	
SS.3. Meningkatnya kualitas hubungan dengan pengguna data (user engagement)		80	81	82	82	83	
3.1 Persentase konsumen yang puas akan layanan data BPS		83	84	85	86	87	
3.2 Persentase konsumen yang menggunakan data BPS		80	80	80	80	80	

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	TARGET KINERJA					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
		2015	2016	2017	2018	2019	
	dalam perencanaan dan evaluasi pembangunan nasional						
	3.3 Jumlah pengunjung eksternal yang mengakses data dan informasi statistik melalui website	2.500	2.500	2.800	3.200	3.600	
	3.4 Persentase konsumen yang puas terhadap akses data BPS	80	80	80	80	80	
	3.5 Persentase pengguna layanan yang merasa puas terhadap pemenuhan sarana dan prasarana BPS	80	83	83	85	85	
Program DMPTTL	T.3. Peningkatan birokrasi yang akuntabel	51	51	51	52	52	Subbagian Tata Usaha
	SS.4. Meningkatnya kualitas manajemen sumber daya manusia BPS	53	50	50	50	50	
	4.1 Persentase Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	54,84	51,52	51,52	51,52	51,52	
	4.2 Persentase pegawai yang berpendidikan minimal Diploma IV atau Strata I	51,61	48,48	48,48	48,48	48,48	
	SS.5. Meningkatnya pengawasan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS	50	52	53	54	54	
	5.1 Hasil Penilaian SAKIP oleh Inspektorat	50	52	53	54	54	

Sumber: Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Kab. Rembang tahun 2015-2019

Tabel 2 Capaian Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Remban

Tujuan/Sasaran	Capaian Kinerja (%)				
	2015	2016	2017	2018	2019
(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Peningkatan kualitas data statistic	106,32	114,71	110,08	111,11	105,26
1.1 Meningkatkan kepercayaan pengguna terhadap kualitas data BPS	103,50	97,60	70,69	89,65	105,67
2. Peningkatan pelayanan prima hasil kegiatan statistik	108,88	123,27	112,92	104,39	97,45
2.1 Meningkatkan kualitas hubungan dengan pengguna data (user engagement)	108,17	92,00	110,03	103,48	102,46
3. Penguatan Sistem Statistik Nasional melalui koordinasi dan pembinaan yang efektif di bidang statistik	n.a	n.a	100,00	120,00	120,00
3.1 Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dalam penyelenggaraan SSN	n.a	n.a	100,00	120,00	120,00
4. Peningkatan birokrasi yang akuntabel	n.a	118,46	97,62	105,62	98,03
4.1 Meningkatkan birokrasi yang akuntabel	n.a	118,46	97,62	105,62	98,03
4.2 Meningkatkan Kualitas sarana dan Prasarana BPS	n.a	n.a	100,74	94,44	100,70
Rata-rata Tujuan	107,60	118,81	105,16	110,28	105,19
Rata-rata Sasaran	105,84	102,69	95,82	102,64	105,37

Sumber: Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Kab. Rembang tahun 2020-2024

Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik pada tahun 2015-2019 didominasi dengan tercapainya target kinerja, namun di tahun 2017 pada poin “Meningkatnya kepercayaan pengguna terhadap kualitas data BPS” Badan Pusat Statistik belum dapat mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga dengan

demikian jika dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 3 Dinkominfo Kabupaten Rembang memiliki 5 sasaran yang tidak mencapai target, kemudian BPS hanya terdapat 1 sasaran yang tidak mencapai target.

Kemudian pada Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang tahun 2021 juga

dijelaskan bahwa terdapat beberapa Dinkominfo Kabupaten Rembang, permasalahan yang terjadi pada permasalahan tersebut, yaitu:

Tabel 3 Pemetaan Permasalahan

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah	Data Dukung	Program/Kegiatan
1.	Pengelolaan SPBE belum optimal	Kebijakan dan tata kelola SPBE masih kurang	Belum optimalnya kebijakan internal, layanan dan optimalisasi strategi dan perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> Indeks SPBE 2020 (3,11) terdiri : <ol style="list-style-type: none"> Domain kebijakan internal 2,53 Domain Tata Kelola 2,43 Domain layanan SPBE 3,64 Kategori : <ul style="list-style-type: none"> 4,2-5,0 = Memuaskan 3,5-<4,2 = Sangat baik 2,6-<3,5 = Baik 1,8-<2,6 = Cukup < 1,8 = Kurang 	Program Aplikasi Informatika
2.	Belum optimalnya manajemen keamanan	Kebijakan dan tata kelola keamanan informasi yang belum komprehensif	Belum optimalnya perencanaan tata kelola, pengelolaan risiko, kerangka kerja, pengelolaan aset informasi, serta teknologi dan keamanan informasi	Nilai indeks KAMI dengan skor 280 (2020) <ul style="list-style-type: none"> 0-174 = Tidak Layak 175-312 = Pemenuhan kerangka kerja dasar 313-535 = Cukup baik 536-645 = Baik 	Program Penyelenggaraan Persandian Untuk Pengamanan Informasi
3.	Kurangnya akses terhadap Informasi Publik	Penyediaan informasi publik kurang optimal	Rendahnya publikasi informasi publik	Tingkat Ketersediaan Informasi Publik OPD 2020 <ul style="list-style-type: none"> 0-25 % = 38 26-50 % = 0 51-75 % = 1 75-100% = 1 	Program Informasi Dan Komunikasi Publik
		Pengelolaan aduan kurang maksimal	Rendahnya kecepatan tindak lanjut aduan masyarakat	Persentase Aduan yang terselesaikan 100% dari 101 aduan Laju tindak lanjut tahun 2020 <ul style="list-style-type: none"> 60,3% <= 5 hari 39,7% > 5 hari 	
4.	Kurangnya Ketersediaan data Statistik Sektoral	Kurangnya kualitas/Validitas data statistik sektoral	Pengelolaan data statistik tidak sesuai NSPK	Tingkat ketersediaan data statistik sektoral 2020 <ul style="list-style-type: none"> 61,54% Tingkat kesesuaian dengan NSPK 15,38% 	Program Penyelenggaraan Statistik Sektoral

Sumber: Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang 2021-2026

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang, Hal ini mengindikasikan bahwa pola pikir, produktivitas kerja, kualitas

kerja, tanggung jawab, dan interaksi antar pegawai dalam menjalankan tugas masih perlu dikembangkan lebih lanjut. Aspek tersebut merupakan bagian dari disiplin kerja yang perlu ditingkatkan.

Namun pada kenyataannya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang, mengacu pada tabel 1 dan tabel 4 masih terdapat sasaran kinerja yang belum mencapai target, kemudian juga terdapat 4 permasalahan yang terjadi pada Dinkominfo Kabupaten Rembang. Sebagai organisasi publik yang harus memberikan hasil optimal, maka pegawai harus memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas, karena kurangnya disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat berdampak pada menurunnya disiplin kerja pegawai. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan yang dianalisis dalam artikel ini adalah: (1) Menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang; (2) Menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang; (3) Menganalisa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian berada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang yang berjumlah 31 pegawai. Sumber data yang digunakan adalah primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang serta data sekunder yang ditemukan pada dokumen-dokumen *website* resmi, artikel serta jurnal.

Pada penelitian ini menggunakan skala likert 1-5 dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta analisis data yang dilakukan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji korelasi rank spearman, uji konkordansi kendall w, serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 30, validitas setiap indikator dalam setiap variabel dinyatakan valid jika memenuhi kriteria validitas dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

1) Variabel Disiplin Kerja (X1)

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas
Variabel Disiplin Kerja**

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel
X1.1	0.747	0.355
X1.2	0.830	0.355
X1.3	0.563	0.355
X1.4	0.629	0.355
X1.5	0.729	0.355
X1.6	0.388	0.355

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel 5, validitas setiap indikator dalam variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid. Untuk sampel sebanyak 31 responden dengan tingkat signifikansi 5%, nilai *rtabel* adalah 0.355 sehingga setiap indikator dikatakan valid. Dengan demikian uji validitas dapat dilanjutkan untuk variabel selanjutnya.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja**

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel
X2.1	0.804	0.355
X2.2	0.623	0.355
X2.3	0.768	0.355
X2.4	0.774	0.355
X2.5	0.733	0.355
X2.6	0.808	0.355
X2.7	0.581	0.355
X2.8	0.785	0.355
X2.9	0.878	0.355
X2.10	0.372	0.355
X2.11	0.652	0.355
X2.12	0.829	0.355

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel 6, validitas setiap indikator dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid. Untuk sampel sebanyak 31 responden dengan tingkat signifikansi 5%, nilai *rtabel* adalah 0.355 sehingga setiap indikator dikatakan valid.

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai**

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel
Y1.1	0.659	0.355
Y1.2	0.725	0.355
Y1.3	0.730	0.355
Y1.4	0.394	0.355
Y1.5	0.578	0.355
Y1.6	0.552	0.355
Y1.7	0.616	0.355
Y1.8	0.441	0.355
Y1.9	0.630	0.355
Y1.10	0.382	0.355

Berdasarkan tabel 7, validitas setiap indikator dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Untuk sampel sebanyak 31 responden dengan tingkat signifikansi 5%, nilai *rtabel* adalah 0.355 sehingga setiap indikator dikatakan valid. Dengan demikian dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas

2. Uji Reliabilitas

Analisis uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0.600. berdasarkan hasil perhitungan variabel variabel disiplin kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2), serta variabel kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai cronbach's alpha masing-masing yaitu 0.733, 0.912 serta 0.773 sehingga dikatakan reliabel dikarenakan nilai cronbach's alpha pada ketiga variable tersebut lebih besar dari 0.600.

3. Uji Korelasi Rank Spearman

Uji Korelasi Rank Spearman digunakan untuk menentukan derajat pengaruh dan menguji hipotesis antara variabel X dan Y.

1) Uji Korelasi Rank Spearman X1 dengan Y

Tabel 8 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman X1 dengan Y

Correlations				Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja			1.000	.663**
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.663**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	31	31
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.663**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	31	31

Sumber: Pengolahan data SPSS 30, 2025. Berdasarkan Tabel 8, hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki korelasi yang

signifikan, positif, dan bernilai kuat. Hal ini didapatkan dari nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kemudian nilai koefisien korelasi sebesar 0.663 yang bernilai positif dan berada pada rentang 0,60 – 0,799.

2) Uji Korelasi Rank Spearman X2 dengan Y

Tabel 9 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman X2 dengan Y

Correlations

Lingkungan Kerja			Kinerja Pegawai	
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.	
		N	31	
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.672**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	31	31

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 30, 2025

Berdasarkan Tabel 9, hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki korelasi yang signifikan, positif, dan bernilai kuat. Hal ini didapatkan dari nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kemudian nilai koefisien korelasi sebesar 0.672 yang bernilai positif dan berada pada rentang 0,60 – 0,799.

3. Uji Konkordansi Kendall W

Uji ini digunakan untuk mencari korelasi di antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan satu variabel dependen yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y), hasil uji konkordansi Kendall W adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Konkordansi Kendall W

Test Statistics	
N	31
Kendall's W ^a	1.000
Chi-Square	62.000
df	2
Asymp. Sig.	.000
a. Kendall's Coefficient of Concordance	

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 30, 2025

Berdasarkan Tabel 10, hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki korelasi yang signifikan, positif, dan bernilai sempurna. Hal ini didapatkan dari nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

KESIMPULAN

Disiplin kerja secara umum dapat dikatakan baik karena sebagian besar pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah diberikan, dan berani untuk meminta klarifikasi jika ada perintah yang kurang jelas dari atasan. Sehingga parsial

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Perhitungan koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji didapatkan sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.847 ^a	.718	.698	3.018

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 30, 2025

Dari nilai adjusted R square = 0,718= 71,8%. Berdasarkan perhitungan tersebut, koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 71,8% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kemudian nilai koefisien korelasi sebesar 1.000 yang bernilai positif dan berada pada rentang 1.

menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang. Namun pegawai masih memerlukan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi lagi pada SOP yang berlaku. Hal tersebut menunjukkan semakin disiplin

seorang pegawai dalam bekerja maka akan membuat kinerja menjadi lebih baik.

Selanjutnya lingkungan kerja secara umum dikatakan baik karena pegawai merasa puas dengan tersediannya tempat ibadah di Dinkominfo Rembang sehingga secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang. Namun pegawai memerlukan penambahan fasilitas berupa tempat istirahat di Dinkominfo Rembang. Hal tersebut mendukung lingkungan kerja yang semakin mendukung dalam bekerja maka akan membuat kinerja menjadi lebih baik.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang. Tingkat koefisien korelasi sebesar 1.000, masuk dalam kategori “sempurna”. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 71,8%. Temuan dalam penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui pengawasan ketat, pelatihan keterampilan, dan penegakan SOP. Pelatihan teknis membantu pegawai menyelesaikan laporan dengan lebih baik. Ketegasan dalam penerapan SOP juga penting untuk mencegah frustrasi akibat ketidakpatuhan rekan kerja. Langkah-langkah ini diharapkan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.
2. Lingkungan kerja di Dinkominfo Rembang memerlukan perbaikan fasilitas kerja seperti penambahan ruang istirahat sebagai tempat pegawai refreshing agar mampu menciptakan ide-ide inovatif, pengelolaan kebisingan seperti pembuatan peraturan agar tidak berisik saat berada di lokasi kerja, serta peningkatan hubungan harmonis antara pegawai dan atasan untuk mendukung kinerja. Sementara sarana transportasi dinas yang sudah memadai dapat dipertahankan sebagai faktor pendukung produktivitas.
3. Peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting untuk kinerja pegawai yang lebih baik. Pengawasan dan pelatihan keterampilan harus ditingkatkan agar tugas-tugas diselesaikan tepat waktu, dan kesalahan berkurang. Penegakan SOP yang ketat dapat mengurangi frustrasi akibat ketidakpatuhan rekan kerja. Perbaikan

fasilitas kerja, pengelolaan kebisingan, dan tempat istirahat yang memadai akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Selain itu lingkungan kerja dalam hal hubungan harmonis antara pegawai dan atasan penting untuk

terciptanya kerjasama tim. Sarana transportasi dinas yang baik dan kebijakan yang mendukung kreativitas serta evaluasi, mandiri juga harus tetap diperhatikan untuk mendorong inovasi dan peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Dewi, S., Trihudiyatmanto. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 2(1).
- Ameliawati, R. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Fan Jaya Logam Kaliwungu). *Diponegoro Journal Of Management*.
- Anggraini, N. (2024). The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance. *Journal Of Economics And Business Letters*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.55942/Jebl.V4i1.273>
- Annisa, O., Kurniati, A., Purnaweni, H., Yuniningsih, T. (2015). Analisis Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang (Studi Kasus Di Uptd Kampoeng Wisata Taman Lele). *Journal Of Public Policy And Management Review*, 4.
- Ardhianti, Ulva. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi Vol VI No. 1*. Universitas Telkom.
- Ardianto, Yoga Dwiki, Dkk. (2022). Pengaruh Rendahnya Motivasi Dan Kurang Kondusifnya Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Bappebti. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 2, No. 3*. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadharma.
- Aslia, Faradilla. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 3 No 1*. Makassar.
- Assyifa, Nur, Dkk. (2015). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kementrian Energi Sumber Daya Mineral (Studi Kasus Di Direktorat Jenderal Minyak Dan Gas Bumi). Universitas Diponegoro. Semarang.
- Batubara, S., Nugroho, R. R., & Artikel, S. (2021). Hubungan Motivasi Belajar Dengan Kemandirian Belajar Siswa Kelas IX Mtsn 28 Jakarta Pada Masa Pandemi. In *Guidance: Jurnal Bimbingan Dan Konseling (Vol.18)*. <https://uia.e-journal.id/guidance>
- Candra, Asmin. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Dangnga, M. T., & Amran, D. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stmik Kharisma Makassar. *Jurnal Economix*.
- Dariansyah, D., Noviariany, N., & Syahid, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Purwakarta. *Sosio E-Kons*, 12(02), 195.
<https://doi.org/10.30998/Sosioekonomi.V12i02.6311>
- Dumilah, R. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Pelayanan Agama Kantor Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Internasional Ekonomi, Pendidikan Dan Kewirausahaan*.
<https://doi.org/10.53067/Ije3.V3i1>
- Dwiningtyas, Rima. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Universitas Brawijaya.
- Farrel, M., Tara, R., Santoso, R. S., & Hanani, R. (2022). Analisis Determinan Efektivitas Organisasi Kecamatan Kramat Jati. *Journal Undip*.
- Fatkhur, M., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Eka Nuri. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 27.
- Febriani, Nurul Intan. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Oae Manufaktur Indonesia. Universitas Pelita Bangsa.
- Gerung, C. J., & Dotulong, L. O. H. (2022). *Comparative Analysis Of The Performance Of Civil Servants And Thl At The Minahasa Regency Education Office*. In 418 *Jurnal Emba (Vol. 10, Issue 2)*.
- Harras, Handyati. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Unpam Press. Pamulang.
- Harry Mardika, N., & Barelang, J. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 6(2), 69.
- Hideyo, Ananda Rowiyan. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative. Malang.
- I Made Sandi Rastana. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3).
- Ikhlas, N., & Alfian, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya Dan Olahraga Solok Selatan. *Armada : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(11), 1296–1310.
<https://doi.org/10.55681/Armada.V1i11.993>
- Indonesia. (2023). Hasil Pemantauan Dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada Instansi Pusat Dan Pemerintah Daerah. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 108 Tahun 2023. Jakarta.
- Iptian; Riut, Zamroni, & Efendi, R. (2020). *Comparative Study Of Post-Marriage Nationality Of Women In Legal Systems Of Different Countries International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance*. *International Journal Of*

- Multicultural And Multireligious Understanding*.
<https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>.
- J Fuji Inzani SI, & Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 2656–6265.
- Jasman Saripuddin Hasibuan. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Serambi Mekkah*.
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Juniarti, Atty Tri. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Cv. Pena Persada. Banyumas.
- Kaja. (2017). Disiplin Kerja Pegawai Pemerintah Kecamatan. *Universitas Kapuas*.
- Karyawan, P., Berkualitas, Y., & Prastika, E. N. (2023). Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui. In *Journal Of Research In Management Business And Social Science* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal-mbs.com/index.php/mbpublishedbyhpimai>
- Khaeruman, Dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Cv.Aa. Rizky. Banten.
- Kholilah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Argon Medica Palembang Publishing Institution. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Lusianita, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Umum Dan Hukum Tata Laksana Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(1), 128–135.
- Mutiara, N., & Amalia, R. (2018). *The Effect Of Work Environment And Motivation On The Employee Performance In Dinas Tenaga Kerja And Sosial Kabupaten Sleman*. *Jurnal Fakultas Ekonomi*.
- Nuriyah, S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Mea*.
- Pradipta, Aditya Ryan. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Vol 18, No 4*. Universitas Singaperbangsa, Karawang.
- Pratama, Aditya Nur. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Razer Brothers. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putra, Restu Pranaka. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ramadhani, O., & Jamaludin, A. (2022). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Adyawinsa Plastics Industry Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*.
- Rencana Strategis. (2016). Rencana Strategis (Renstra) 2015-2019 Badan Pusat Statistik Kabupaten Rembang. Rembang.
- Rencana Strategis. (2020). Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024 Badan Pusat Statistik Kabupaten Rembang. Rembang.
- Rencana Strategis. (2021). Rencana Strategis (Renstra) Dinas

- Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026. Rembang.
- Sampeliling, Alexander. (2015). Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Kinerja Vol 12 No.1. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman.*
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Umsu.*
- Setiawan, C. K., Yanthy, S., Mahasiswa, Y., Dosen, D., & Unsurya, M. (2020). The Body Shop Indonesia (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @Thebodyshopindo). *Jurnal Ilmiah M-Progress.*
- Setyo Utami, A., & Djoko Waluyo, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe. *Journal Undip.*
- Shalahuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen.*
- Siregar, Hotlin. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli.
- Susanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. Universitas Putera Batam.
- Triyanto, Deni., Kismartini., Purnaweni. (2024). Analisis Penerapan Smart Governance di Kota Semarang Analysis of the Implementation of Smart Governance in Semarang City, *PERSPEKTIF*, 13 (2) (2024): 466-477.
- Triyanto, Deni., Kismartini., Purnaweni. (2024). Evaluation of Smart Governance Implementation In Supporting SDGs In Semarang City Indonesia, *Proceeding of International Conference on Science and Technology* 2(1), 144-150
- Widiastuti, I. A., Luthfiana Tari, E. Z., Hidayaty, D. E., Buana, U., & Karawang, P. (2023). Peranan Produktivitas Dan Disiplin Kerja Dalam Pengembangan Sdm Pada Seblak Prasmanan Rc. In *Ijm: Indonesian Journal Of Multidisciplinary* (Vol. 1). <https://Journal.Csspublishing/Index.Php/Ijm>