

# Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Diskominfo Kabupaten Klaten

Edi Sutanto<sup>1</sup>, Erna Indriastiningsih<sup>2\*</sup>, Anita Oktaviana Trisna Devi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Sahid Surakarta

Jl. Adi Sucipto No.154, Jajar, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57144

Email: [edysoetanto17@gmail.com](mailto:edysoetanto17@gmail.com), [ermaindriasti@usahidsolo.ac.id](mailto:ermaindriasti@usahidsolo.ac.id), [anita.otd@usahidsolo.ac.id](mailto:anita.otd@usahidsolo.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Diskominfo Kabupaten Klaten. Di tengah meningkatnya tuntutan akan layanan publik berkualitas dan transformasi digital, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang esensial. Lingkungan kerja yang mendukung, motivasi yang kuat, dan pelatihan yang tepat dianggap sebagai faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan komitmen karyawan. Research gap penelitian ini adalah belum adanya kajian integratif mengenai ketiga variabel pada instansi pemerintah daerah berbasis layanan digital. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap 53 responden, analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $R^2 = 0,710$ ; Adjusted  $R^2 = 0,439$ ;  $\alpha=0,05$ ). Temuan ini menegaskan pentingnya penyediaan lingkungan kerja kondusif, sistem motivasi yang adil, serta pelatihan yang relevan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya strategi peningkatan motivasi dan desain pelatihan adaptif, sementara secara teoretis penelitian ini berkontribusi memperkaya literatur manajemen SDM sektor publik berbasis digital.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of the work environment, motivation, and training on employee performance at the Klaten Regency Communication and Information Service. Amidst increasing demands for quality public services and digital transformation, improving employee performance is essential. A supportive work environment, strong motivation, and appropriate training are considered key factors influencing employee productivity and commitment. The research gap in this study is the lack of an integrative study of these three variables in digital service-based local government agencies. Using a quantitative approach with 53 respondents, multiple linear regression analysis showed that all three variables had a positive and significant effect on employee performance ( $R^2 = 0.710$ ; Adjusted  $R^2 = 0.439$ ;  $\alpha = 0.05$ ). These findings emphasize the importance of providing a conducive work environment, a fair motivation system, and relevant training. The practical implications of this study are the need for motivation-enhancing strategies and adaptive training designs. At the same time, theoretically, this research contributes to enriching the literature on digital-based public sector HR management.*

**Keywords:** Work Environment, Motivation, Training, Employee Performance

## Pendahuluan

Dalam era digitalisasi yang berkembang pesat saat ini, organisasi pemerintahan dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, termasuk dalam memberikan pelayanan publik yang prima [1]. Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam bidang komunikasi dan informatika adalah Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Klaten. Diskominfo Klaten memiliki tanggung jawab penting untuk mendukung pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, persandian, serta statistik. Agar fungsi-fungsi strategis tersebut dapat berjalan optimal, diperlukan kinerja karyawan yang efektif, efisien, serta adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama di sektor publik. Menurut Nur Adinda, kinerja karyawan bukan hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaannya, tetapi juga dari bagaimana proses kerja dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan [2]. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja, serta pelatihan yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu aspek penting yang mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, serta fasilitas pendukung, tetapi juga mencakup hubungan sosial antarpegawai dan budaya organisasi yang mendukung suasana kerja harmonis [3]. Menurut Nurhandayani, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman,

nyaman, dan mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan stres, penurunan motivasi, dan berdampak negatif pada kinerja [4].

Selain lingkungan kerja, motivasi juga memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak atau bekerja secara lebih giat. Berdasarkan pendapat Wisuda Putri & Astuti, motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dalam suatu organisasi [5]. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat, bekerja lebih tekun, dan berupaya mencapai target yang telah ditetapkan. Pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta iklim kerja yang suportif merupakan beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Faktor penting lainnya adalah pelatihan kerja. Dalam dunia kerja yang dinamis, pelatihan berperan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Penelitian Masnun et al. menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan berkesinambungan dapat meningkatkan profesionalisme serta rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya [6]. Di Diskominfo Klaten, tantangan yang sering muncul adalah bagaimana memastikan bahwa jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai dan mampu menjawab tuntutan pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

Berdasarkan evaluasi Indeks Keamanan Informasi (KAMI) yang dilakukan oleh Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN), Diskominfo Kabupaten Klaten memperoleh skor total 582 dengan kategori tinggi, tetapi masih berada pada tingkat pemenuhan kerangka kerja dasar. Hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja internal, terutama melalui optimalisasi pengelolaan lingkungan kerja, motivasi, serta program pelatihan yang terarah dan berkelanjutan. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendorong capaian indeks KAMI pada tahun berikutnya agar mencapai kategori yang lebih baik, sekaligus mencerminkan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan digitalisasi dan keamanan informasi. Selain itu, dalam menghadapi dinamika masyarakat yang semakin kritis dan melek teknologi, Diskominfo Klaten dituntut untuk memastikan bahwa setiap pegawainya mampu beradaptasi dengan perubahan. Transformasi digital yang diterapkan dalam penyelenggaraan komunikasi dan informasi publik perlu didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, bermotivasi tinggi, serta bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung. Apabila ketiga faktor tersebut dapat dioptimalkan, maka kualitas pelayanan publik pun dapat meningkat, kepercayaan masyarakat dapat terjaga, dan reputasi organisasi dapat semakin baik [7].

Dengan mempertimbangkan kondisi di atas, penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kabupaten Klaten. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi manajemen Diskominfo Klaten dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintahan lainnya yang memiliki permasalahan serupa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik [8].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di Diskominfo Kabupaten Klaten pada tahun 2025. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh jumlah sampel yang representatif [9]. Dari total populasi 61 pegawai, diperoleh sampel sebanyak 53 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel: lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan. Setiap item diukur dengan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju” [8]. Selain itu, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian [10].

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan distribusi jawaban. Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen [9]. Uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 23. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Diskominfo Kabupaten Klaten.

## Hasil Dan Pembahasan

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Klaten adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berperan mendukung terwujudnya pemerintahan yang transparan dan berbasis teknologi informasi. Diskominfo

bertanggung jawab atas pengelolaan informasi publik, pengembangan sistem teknologi, infrastruktur telekomunikasi, dan layanan komunikasi publik. Secara struktural, instansi ini dipimpin oleh Kepala Dinas yang dibantu sekretaris, kepala bidang, dan staf pelaksana untuk menjalankan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program kerja. Untuk mendukung visi menjadi pelopor layanan komunikasi dan informatika yang profesional dan inovatif, Diskominfo Klaten berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi pegawai, dan melaksanakan pelatihan berkelanjutan. Pegawai yang terdiri dari ASN dan tenaga kontrak dengan latar belakang kompetensi beragam didukung dengan program pembinaan rutin agar kinerja terus meningkat. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasilnya diharapkan menjadi masukan bagi manajemen dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia di Diskominfo Kabupaten Klaten.

Adapun statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap variabel penelitian [11]. Dengan demikian, statistik deskriptif menjadi dasar sebelum dilakukan analisis lanjutan.

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif

		Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Pelatihan (X <sub>3</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
	Mean	20,0566	18,5660	18,2642	20,5283
	Median	20,0000	19,0000	20,0000	20,0000
	Std. Deviation	3,69207	4,10679	4,88778	3,33169
	Minimum	5,00	5,00	5,00	5,00
	Maximum	25,00	25,00	25,00	25,00

Uji coba instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut. Uji coba validitas dan reliabilitas dilakukan dengan SPSS didapati hasil sebagai berikut.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	X1.1	1.000	-	0.796	0.937	Valid & Reliabel
	X1.2	0.634**	0.000	0.726	0.937	Valid & Reliabel
	X1.3	0.622**	0.000	0.763	0.937	Valid & Reliabel
	X1.4	0.826**	0.000	0.845	0.937	Valid & Reliabel
	X1.5	0.696**	0.000	0.818	0.937	Valid & Reliabel
<b>Motivasi (X2)</b>	X2.1	0.689**	0.000	0.798	0.936	Valid & Reliabel
	X2.2	0.685**	0.000	0.750	0.937	Valid & Reliabel
	X2.3	0.626**	0.000	0.784	0.937	Valid & Reliabel
	X2.4	0.566**	0.000	0.782	0.937	Valid & Reliabel
	X2.5	0.644**	0.000	0.802	0.936	Valid & Reliabel
<b>Pelatihan (X3)</b>	X3.1	0.554**	0.000	0.831	0.936	Valid & Reliabel
	X3.2	0.649**	0.000	0.853	0.936	Valid & Reliabel
	X3.3	0.624**	0.000	0.870	0.936	Valid & Reliabel
	X3.4	0.625**	0.000	0.843	0.936	Valid & Reliabel
	X3.5	0.629**	0.000	0.883	0.936	Valid & Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.1	0.540**	0.000	0.696	0.938	Valid & Reliabel
	Y.2	0.517**	0.000	0.635	0.939	Valid & Reliabel
	Y.3	0.468**	0.000	0.637	0.938	Valid & Reliabel
	Y.4	0.626**	0.000	0.744	0.938	Valid & Reliabel
	Y.5	0.622**	0.000	0.739	0.938	Valid & Reliabel

Berdasarkan hasil uji validitas didapati seluruh indikator dari setiap variabel didapati nilai Pearson Correlation positif dan nilai Sig. (2-tailed) < 0.05. Sehingga hasil uji dapat disimpulkan valid dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapati seluruh variabel didapati nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted > 0.05. Sehingga hasil uji dapat disimpulkan reliabel dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp Sig.* (2-tailed) > 0.05 maka data berdistribusi normal. Jika nilai *Asymp Sig.* (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal [12]. Adapun hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 3. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,42322138
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,083
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.200 > 0.05$ . Disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, uji homogenitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki varians yang relatif sama sehingga hasil analisis lebih valid dan dapat dibandingkan secara objektif [13]. Pengujian homogenitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Levene atau metode lain yang sesuai dengan jenis data yang digunakan. Berikut tabel hasil dari uji homogenitas.

**Tabel 4. Uji Homogenitas**

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups (Combined)	456,227	13	35,094	11,313	1,719
	Within Groups	120,981	39	3,102		
	Total	577,208	52			
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups (Combined)	419,400	13	32,262	7,973	1,987
	Within Groups	157,807	39	4,046		
	Total	577,208	52			
Kinerja Karyawan * Pelatihan	Between Groups (Combined)	338,709	10	33,871	5,965	,055
	Within Groups	238,499	42	5,679		
	Total	577,208	52			

Berdasarkan hasil perhitungan didapati nilai *Sig. > 0.05* maka  $H_0$  diterima, yang berarti data memiliki varians yang homogen.

Uji linearitas merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear atau tidak [14]. Linearitas merupakan asumsi penting dalam analisis regresi, karena metode regresi linier hanya dapat digunakan jika terdapat hubungan linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel yang dianalisis dapat dijelaskan dengan model regresi linier. Pengujian linearitas biasanya dilakukan dengan uji F (Analysis of Variance/ANOVA) atau uji t pada persamaan regresi sederhana, atau dengan menggunakan uji Deviation from Linearity jika menggunakan SPSS. Berikut merupakan hasil perhitungan uji linearitas.

**Tabel 5. Uji Linearitas**

		ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	456,227	13	35,094	11,313	,000
		Linearity	260,143	1	260,143	83,861	,000
	Deviation from Linearity		196,083	12	16,340	5,268	,187
		Within Groups	120,981	39	3,102		
	Total		577,208	52			
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	419,400	13	32,262	7,973	,000
		Linearity	217,898	1	217,898	53,851	,000
	Deviation from Linearity		201,502	12	16,792	4,150	,543
		Within Groups					
	Total						

		Within Groups	157,807	39	4,046			
		Total	577,208	52				
		(Combined)	338,709	10	33,871	5,965	,000	
Kinerja Karyawan * Pelatihan	Between Groups	Linearity	218,166	1	218,166	38,419	,000	
		Deviation from Linearity	120,543	9	13,394	2,359	,298	
	Within Groups	238,499	42	5,679				
		Total	577,208	52				

Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditunjukkan dalam tabel ANOVA, seluruh variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan) memiliki nilai signifikansi pada baris Linearity sebesar 0.000 (<0.05), yang menunjukkan adanya hubungan linier yang signifikan dengan Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity untuk ketiga variabel masing-masing adalah 0.187, 0.543, dan 0.298 (semua > 0.05), yang menunjukkan tidak terdapat penyimpangan dari linearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel independen dengan kinerja karyawan bersifat linier, dan model regresi linier dapat diterapkan dalam penelitian ini.

Uji multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen. Cara mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas dilihat dari *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* > 0.1 dan/ atau VIF nya < 10 maka tingkat kolinearitas dapat ditolensi [15]. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	8,758	1,944		4,506	,000			
1	X1	,461	,222	,510	2,800	,007	,179	5,596
	X2	,021	,198	,026	2,123	,039	,182	5,493
	X3	,160	,119	,234	2,567	,014	,354	2,822

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan didapati seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0.1 dan/ atau VIF nya < 10 maka tingkat kolinearitas seluruh variabel dapat ditolensi. Hasil dari analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh. Berikut hasil regresi linear berganda.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8,758	1,944		4,506	,000	
1	X1	,461	,222	,510	2,800	,007
	X2	,021	,198	,026	2,123	,039
	X3	,160	,119	,234	2,567	,014

Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 8,758 + 461X_1 + 0,021X_2 + 0,61X_3 \quad (1)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- $\alpha$  : Konstanta
- $b_1$  : Koefisien refresi
- $X_1$  : Lingkungan Kerja
- $X_2$  : Motivasi
- $X_3$  : Pelatihan

Dalam penelitian ini juga dicantumkan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel bebas Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [16]. Berikut ini terdapat tabel untuk merekap pengaruh variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap variabel (Y) terikat. Lihat tabel 8 ini.

Tabel 8. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	8,758	1,944		4,506	,000
1	X1	0,461	0,222	0,510	2,800	,007
	X2	0,021	0,198	0,026	2,123	,039
	X3	0,160	0,119	0,234	2,567	,014

Berdasarkan hasil uji t parsial pada Tabel 8, diketahui bahwa seluruh variabel independen (X<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja, X<sub>2</sub>: Motivasi, dan X<sub>3</sub>: Pelatihan Kerja) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0.05. Artinya, secara parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis kerja (H<sub>1</sub>) untuk masing-masing variabel diterima. Dalam penelitian ini disertakan pengujian serentak (uji F) untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>3</sub>) secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F seperti yang terlihat dalam tabel 9 berikut ini.

**Tabel 9.** Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271,863	3	90,621	14,542	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	305,344	49	6,232		
	Total	577,208	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Karena nilai signifikansi 0.000 < 0.05 maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pelatihan secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 10.** Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	.710	.439	2.49630

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai R sebesar 0.686 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>) dengan variabel terikat (Y). Nilai R Square sebesar 0.710 mengindikasikan bahwa 71% variasi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam model, sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja), X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja) dan X<sub>3</sub> (Pelatihan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 71%. Sisanya sebanyak 39% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.007 < 0.05, dengan koefisien regresi sebesar 0.461. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Diskominfo Kabupaten Klaten. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Temuan ini didukung oleh Sedarmayanti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan rapi mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai sehingga berpengaruh langsung pada produktivitas kerja [3]. Selain itu, menurut hasil penelitian Handoko lingkungan kerja yang baik dapat meminimalkan stres kerja dan kelelahan fisik sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal [17]. Selain faktor fisik, faktor psikologis juga penting. Robbins & Judge menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial positif antar pegawai dapat meningkatkan rasa kebersamaan, solidaritas, serta meminimalkan konflik yang dapat menghambat kinerja [18]. Dalam konteks Diskominfo Kabupaten Klaten, hal ini menjadi relevan mengingat tugas-tugas pelayanan publik memerlukan koordinasi dan kerja tim yang baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Lestari & Sutanto, yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintahan di Jawa Tengah [19]. Oleh karena itu, sekretariat Diskominfo diharapkan dapat terus menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai, menjaga kebersihan ruang kerja, serta menciptakan budaya kerja yang saling mendukung untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.039 (< 0.05) dengan koefisien regresi sebesar 0.021. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Diskominfo Kabupaten Klaten. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek pendukung motivasi tertentu, seperti sistem

insentif, jenjang karier, dan mekanisme penghargaan bila dikelola secara optimal, akan mampu mendorong peningkatan kinerja secara efektif.

Hasil ini juga diperkuat oleh studi Rini dan Suwandi, yang menekankan bahwa motivasi kerja perlu ditopang oleh kepemimpinan yang adil, komunikasi dua arah yang terbuka, serta kejelasan tujuan kerja agar dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar Diskominfo Kabupaten Klaten melakukan evaluasi terhadap kebijakan motivasi kerja. Evaluasi ini mencakup peninjauan sistem penghargaan, peluang promosi jabatan, serta penguatan budaya apresiasi, sehingga motivasi yang dimiliki pegawai dapat teraktualisasi dalam bentuk peningkatan kinerja [20].

### ***Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.014 ( $< 0.05$ ). Ini berarti Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di Diskominfo Kabupaten Klaten. Dengan kata lain, semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, meskipun besarnya pengaruh tersebut masih tergolong sedang. Temuan ini sejalan dengan teori Manullang, yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kompetensi kerja pegawai sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja [21].

Namun demikian, efektivitas pelatihan tetap sangat bergantung pada kesesuaian antara materi yang diberikan dan kebutuhan riil pekerjaan di lapangan. Purwanto Badarani menegaskan bahwa pelatihan hanya akan efektif bila didukung oleh metode yang tepat, kualitas instruktur yang mumpuni, serta tindak lanjut pasca pelatihan [22]. Dwi Putra et al. juga menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan serta penerapan hasil pelatihan dalam praktik kerja agar dampak pelatihan benar-benar terlihat dalam peningkatan kinerja [23]. Oleh karena itu, Diskominfo Kabupaten Klaten diharapkan dapat terus meningkatkan efektivitas program pelatihan melalui perencanaan yang lebih terstruktur, pemetaan kebutuhan kompetensi secara menyeluruh, serta monitoring implementasi hasil pelatihan agar manfaatnya terhadap kinerja pegawai dapat lebih optimal.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pelatihan secara serentak terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil uji simultan (uji F) memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menegaskan bahwa secara parsial semua variabel berpengaruh signifikan, dan ketiganya saling melengkapi dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori Gibson et al. (2012) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal secara simultan [24] [25]. Dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan tugas, Motivasi dapat menjadi pendorong internal, sedangkan Pelatihan dapat membekali pegawai dengan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan.

Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Suryadi dan Ramadhan (2021), yang menemukan bahwa kombinasi variabel lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada organisasi publik [26]. Oleh karena itu, manajemen Diskominfo Kabupaten Klaten diharapkan dapat merumuskan kebijakan peningkatan kinerja secara terpadu, dengan mengoptimalkan sinergi antara penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, peningkatan motivasi pegawai melalui sistem penghargaan yang adil, serta pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja [5].

## **Simpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Diskominfo Kabupaten Klaten. Kontribusi utama penelitian ini adalah memperlihatkan pentingnya pendekatan integratif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah berbasis digital. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan kebijakan dalam penyediaan fasilitas kerja, penyusunan sistem motivasi, dan perancangan pelatihan adaptif. Secara teoretis, penelitian ini memperluas literatur manajemen SDM publik dengan menunjukkan relevansi faktor organisasi terhadap kinerja di era transformasi digital.

## **Daftar Pustaka**

- [1] Muhammad Salman Jabbar Sangaji And Jusuf Irianto, "Transformasi Inovasi Pelayanan Publik Menuju Pemerintahan Digital," *Jejaring Administrasi Publik*, Vol. 17, No. 1, Pp. 54–70, Jun. 2025, Doi: 10.20473/Jap.V17i1.72708.
- [2] T. N. Adinda, M. A. Firdaus, And S. Agung, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, Vol. 1, No. 3, Pp. 134–143, Sep. 2023, Doi: 10.31004/Ijim.V1i3.15.

- [3] Sedarmayanti Sedarmayanti And Hari Haryanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran,” *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, Vol. 14, No. 1, Pp. 96–112, Jun. 2017, Doi: 10.31113/Jia.V14i1.5.
- [4] Annisa Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–5, Apr. 2024, Doi: 10.58765/Ekobil.V2i1.84.
- [5] R. W. Putri And P. Astuti, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, Vol. 12, No. 1, Pp. 1–15, Mar. 2022, Doi: 10.12928/Fokus.V12i1.5713.
- [6] Masnun Masnun, Muhammad Sapruwan, And Supriyanto Supriyanto, “Pengaruh Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Percaya Diri Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan,” *Jurnal Emas: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 2, Pp. 28–35, Jun. 2022, Doi: 10.1523/Jneurosci.2832-16.2017<Br>.
- [7] S. Sulastri And M. Methasari, “Transformasi Digital Dalam Manajemen Sdm Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Dan Kepuasan Pegawai,” *Ekoma : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, Vol. 4, No. 2, Pp. 4034–4038, Jan. 2025, Doi: 10.56799/Ekoma.V4i2.7150.
- [8] Arif Rachman, E. Yohman, Andi Ilham Samanlagi, And Hery Purnomo, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv Saba Jaya Publisher, 2024. Accessed: Aug. 14, 2025. [Online]. Available: [https://www.researchgate.net/profile/Hery-Purnomo/publication/377469385\\_Metode\\_Penelitian\\_Kuantitatif\\_Kualitatif\\_Dan\\_Rd/links/65a89006bf5b00662e196dde/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-R-D.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Hery-Purnomo/publication/377469385_Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_Dan_Rd/links/65a89006bf5b00662e196dde/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-R-D.pdf)
- [9] A. Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, 2016. Accessed: Aug. 14, 2025. [Online]. Available: [//perpus.unwir.ac.id/2findex.php%3f%3dshow\\_Detail%26id%3d3389%26keywords%3d](http://perpus.unwir.ac.id/2findex.php%3f%3dshow_Detail%26id%3d3389%26keywords%3d)
- [10] Moh. Nazir Ph. D, *Metode Penelitian*, 11th Ed. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2017. Accessed: Aug. 14, 2025. [Online]. Available: <https://inlisite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=308>
- [11] P. G. Subhaktiyasa, S. A. K. Candrawati, N. P. Sumaryani, N. W. Sunita, And Abd. Syakur, “Penerapan Statistik Deskriptif: Perspektif Kuantitatif Dan Kualitatif,” *Emasains : Jurnal Edukasi Matematika Dan Sains*, Vol. 14, No. 1, Pp. 96–104, Mar. 2025, Doi: 10.59672/Emasains.V14i1.4450.
- [12] S. Hadija Difinubun, O. Dominggus Nara, M. Abdin, J. Teknik, S. Politeknik, And N. Ambon, “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Aspek Kinerja Pekerja Pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura,” *Journal Agregate*, Vol. 2, No. 1, Pp. 76–86, Mar. 2023, Doi: 10.31959/Ja.V2i1.1252.
- [13] R. Sianturi, “Uji Homogenitas Sebagai Syarat Pengujian Analisis,” *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, Dan Agama*, Vol. 8, No. 1, Pp. 386–397, Jul. 2022, Doi: 10.53565/Pssa.V8i1.507.
- [14] J. Yusufa, K. Ferrosnita, Y. P. Kornarius, A. Caroline, And A. Gunawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Innovative Work Behaviour Karyawan Di Salah Satu Rumah Sakit Di Kota Cilegon,” *Journal Of Economics And Business Ubs*, Vol. 12, No. 6, Pp. 3615–3624, Dec. 2023, Doi: 10.52644/Joeb.V2i6.854.
- [15] Effiyaldi *Et Al.*, “Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 2, Jun. 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>
- [16] Irwan Nopian Sinaga, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Medan,” *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 4, No. 3, Pp. 18–34, 2022.
- [17] Dicky Surya Handoko And Muis Fauzi Rambe, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Pp. 31–45, Sep. 2018, Doi: 10.30596/Maneggio.V1i1.2238.
- [18] S. P. Robbins And T. A. Judge, *Essentials Of Organizational Behavior Acknowledgments 20*, 13th Ed. Pearson, 2017. Accessed: Aug. 14, 2025. [Online]. Available: [https://toc.library.ethz.ch/objects/pdf03/E01\\_978-1-292-09007-8\\_01.pdf](https://toc.library.ethz.ch/objects/pdf03/E01_978-1-292-09007-8_01.pdf)
- [19] E. P. Lestari And Sutarno, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Karanganyar,” *Peng: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 2, No. 2, Pp. 3033–3044, Mar. 2025, Doi: 10.62710/6ef0x042.
- [20] Masduki Asbari, Agus Purwanto, And Priyono Budi Santoso, “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur Di Pati Jawa Tengah,” *Jurnal Produktivitas*, Vol. 7, 2020, [Online]. Available: [www.openjournal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp](http://www.openjournal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp)
- [21] M. Manullang And M. A. Manullang, *Manajemen Personalial*, 3rd Ed. Gadjah Mada University Press, 2015. Accessed: Aug. 14, 2025. [Online]. Available: <https://ugmpress.ugm.ac.id/en/product/ekonomi-bisnis/manajemen-personalia>



- [22] P. Badarani, “Dampak Kualitas Instruktur Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan,” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, Vol. 18, No. 1, Pp. 253–257, 2025, Doi: 10.46306/Jbbe.V18i1.629.
- [23] Dwi Putra Buana Sakti *Et Al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Intelektual Manifes Media, 2023. Accessed: Aug. 14, 2025. [Online]. Available: [https://books.google.co.id/books?id=Xzqveaaaqbaj&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=Xzqveaaaqbaj&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- [24] J. Gibson, J. Ivancevich, And R. Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th Ed. Mcgraw-Hill Education., 2011. Accessed: Aug. 14, 2025. [Online]. Available: [https://books.google.com/books/about/organizations\\_behavior\\_structure\\_process.html?hl=id&id=0exycgaacaj](https://books.google.com/books/about/organizations_behavior_structure_process.html?hl=id&id=0exycgaacaj)
- [25] B. R. Pratama, W. Wahidmurni, And S. Harini, “Pengaruh Motivasi Kerja, Quality Of Work Life, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Man Kota Malang,” *Jurnal Ilmiah Global Education*, Vol. 5, No. 2, Pp. 1483–1494, Jun. 2024, Doi: 10.55681/Jige.V5i2.2830.
- [26] Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, And Wulandari Wulandari, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima,” *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, Vol. 1, No. 4, Pp. 392–405, Oct. 2023, Doi: 10.30640/Trending.V1i4.1723.