

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten merupakan salah satu organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten yang memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika, persandian, serta statistik. Untuk menjalankan tugas tersebut, Diskominfo Klaten melaksanakan berbagai fungsi strategis seperti perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan kebijakan, koordinasi, monitoring, serta administrasi kedinasan. Agar fungsi-fungsi tersebut dapat berjalan optimal, diperlukan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi birokrasi, termasuk di Diskominfo Klaten. Menurut Nur Adinda et al. (2023), kinerja bukan hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses kerja yang dilalui untuk mencapai hasil tersebut. Selain itu, berdasarkan hasil evaluasi Keamanan Informasi melalui penilaian Indeks Keamanan Informasi (KAMI) yang diverifikasi oleh Tim BSSN, Diskominfo Kabupaten Klaten memperoleh skor total sebesar 582 dengan kategori Tinggi, namun masih berada pada tingkat Pemenuhan Kerangka Kerja Dasar. Berdasarkan klasifikasi penilaian, nilai tersebut belum mencapai kategori Cukup Baik maupun Baik yang menjadi target perbaikan ke depan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada kesadaran dan upaya dalam aspek keamanan informasi, namun masih diperlukan peningkatan kinerja secara menyeluruh, terutama dalam hal optimalisasi sumber daya manusia melalui perbaikan lingkungan kerja, motivasi, serta pelatihan karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja internal diharapkan dapat mendorong peningkatan nilai indeks KAMI pada penilaian berikutnya di tahun 2025 agar mencapai kategori yang lebih tinggi dan mencerminkan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan digitalisasi dan keamanan informasi. Dalam era yang semakin berkembang saat ini, organisasi birokrasi dituntut untuk terus meningkatkan

efektivitas dan efisiensi kerja dalam rangka memberikan pelayanan publik yang prima. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan rasa nyaman dan semangat kerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung justru dapat menurunkan produktivitas. Menurut Nurhandayani (n.d.), lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, baik dari aspek teknis maupun sosial. Dalam praktiknya, beberapa tantangan seperti keterbatasan fasilitas kerja dan sarana penunjang teknologi dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan di Diskominfo Klaten.

Selain lingkungan kerja, motivasi karyawan juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berkomitmen terhadap tugas, dan berupaya mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Berdasarkan pendapat Wisuda Putri & Astuti (2022), motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dalam suatu organisasi. Dalam konteks Diskominfo Klaten, penting untuk memperhatikan faktor-faktor pemotivasi, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif.

Pelatihan karyawan juga memainkan peranan penting dalam peningkatan kinerja. Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan akan memperbarui keterampilan dan kompetensi karyawan sesuai dengan perkembangan tugas dan teknologi terbaru. Dalam banyak organisasi pemerintahan, termasuk dinas komunikasi dan informatika di berbagai daerah, tantangan yang sering dihadapi adalah kurangnya pemerataan pelatihan serta kurang optimalnya kesesuaian antara jenis pelatihan dengan kebutuhan bidang tugas masing-masing (Sari & Putra, 2021). Oleh karena itu, penyelenggaraan pelatihan berbasis kebutuhan nyata sangat diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme karyawan Diskominfo Klaten.

Dalam era digitalisasi saat ini, tuntutan terhadap layanan informasi publik semakin meningkat. Diskominfo sebagai ujung tombak komunikasi pemerintah harus memastikan bahwa karyawannya adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi. Lingkungan kerja yang mendukung transformasi digital, motivasi untuk terus belajar, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan teknologi menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelayanan publik berbasis digital.

Motivasi intrinsik karyawan di lingkungan organisasi publik juga perlu diperhatikan secara serius. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg, yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017), menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti pencapaian, pengakuan atas kinerja, dan peluang pengembangan diri merupakan pendorong utama kepuasan kerja dan peningkatan kinerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, organisasi seperti Diskominfo Klaten dapat membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi pengelolaan sumber daya manusia di Diskominfo Klaten dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, memperkuat efektivitas organisasi, serta mendorong pelayanan publik yang lebih baik dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Diskominfo Kab. Klaten?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Diskominfo Kab. Klaten?
3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Diskominfo Kab. Klaten?

4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Diskominfo Kab. Klaten?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kab. Klaten.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kab. Klaten.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kab. Klaten.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kab. Klaten.

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah pada upaya untuk mengetahui serta merancang usulan perbaikan yang dapat menyeimbangkan lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Di Diskominfo Kab. Klaten, maka batasan masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap karyawan tetap yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten pada tahun 2025, dan tidak mencakup tenaga honorer, magang, maupun outsourcing.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara terstruktur kepada karyawan Diskominfo Kabupaten Klaten, serta didukung dengan studi literatur yang relevan.
3. Analisis data ini dilakukan dengan bantuan *Software Microsoft Excel 2016* dan *Statistical Product and Service Solution 28* (IBM SPSS Statistics 23).

1.5 Manfaat Penelitian

Sedangkan Manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, khususnya terkait strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja yang lebih baik, peningkatan motivasi, serta pelaksanaan pelatihan yang efektif dan berkelanjutan.

2. Bagi Karyawan Diskominfo Kabupaten Klaten

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi mengenai pentingnya peran lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kerja.

3. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui penguatan kinerja sumber daya manusia di lingkungan organisasi perangkat daerah, khususnya pada sektor komunikasi dan informatika.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik di instansi pemerintahan maupun di sektor lainnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang berisi landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis yang menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran penelitian yang menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisa penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, metode pengumpulan data, metode analisis data, alat analisis data, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, dan tahapan pelaksanaan kegiatan penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menjelaskan tentang pengumpulan data dan pengolahan data-data yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi.

BAB V ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

Pada bab ini berisi tentang analisa dan problem kualitas cacat kemudian menentukan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan kesimpulan dari pengolahan dan analisis yang telah dilakukan untuk menjawab permasalahan yang ada serta memberikan saran untuk perbaikan strategi berdasarkan hasil.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti kebersihan ruang kerja, suhu ruangan, pencahayaan, dan tata letak, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, dukungan dari atasan, dan budaya organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturannya baik sebagai individu maupun kelompok dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana nyaman sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan produktivitas.

Menurut Yuliyanti dan Wahyuni (2023) dalam jurnal *Jurnal Kajian Manajemen Terapan*, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres, menurunnya motivasi, dan berujung pada rendahnya kinerja karyawan.

2.1.1 Komponen Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Komponen lingkungan kerja fisik meliputi sebagai berikut:

- a. **Pencahayaan:** Pencahayaan yang cukup dan sesuai dapat membantu karyawan dalam melihat dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan kelelahan mata dan menurunkan konsentrasi kerja.
- b. **Suhu dan Ventilasi:** Suhu ruangan yang nyaman dan ventilasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu kenyamanan kerja dan menurunkan produktivitas.
- c. **Kebisingan:** Tingkat kebisingan yang tinggi di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi antar karyawan. Oleh karena itu, pengendalian kebisingan menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- d. **Tata Letak dan Fasilitas Kerja:** Tata letak ruang kerja yang efisien dan fasilitas kerja yang memadai dapat mendukung kelancaran proses kerja dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan aspek sosial dan psikologis di tempat kerja. Komponen lingkungan kerja non-fisik meliputi:

- a. **Hubungan Antar Karyawan:** Hubungan yang harmonis antar karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kerja sama tim.
- b. **Hubungan dengan Atasan:** Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.
- c. **Budaya Organisasi:** Budaya organisasi yang positif dapat membentuk perilaku kerja yang baik dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

- d. Sistem Komunikasi: Sistem komunikasi yang efektif dan terbuka dapat memperlancar aliran informasi dan meningkatkan koordinasi kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor dalam Lingkungan Kerja

Menurut penelitian Yuliyanti dan Wahyuni (2023), aspek lingkungan kerja seperti kenyamanan fisik, hubungan sosial, dan dukungan dari pimpinan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki banyak manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut.

1. Meningkatkan Produktivitas

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan fokus dan energi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kondisi kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan merasa dihargai dan puas terhadap pekerjaannya.

3. Meningkatkan Komitmen Organisasi

Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya akan memiliki loyalitas lebih tinggi terhadap organisasi dan cenderung bertahan lebih lama.

4. Mengurangi Tingkat Stres

Lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan tingkat stres karyawan, mengurangi absen, dan meningkatkan kesehatan mental.

5. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Lingkungan yang mendukung, terbuka terhadap ide baru, dan menghargai kreativitas akan memotivasi karyawan untuk menghasilkan solusi inovatif.

2.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Ahmad (2022) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 53,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian oleh Hartono (2020) di PT BPR Sejahtera Batam menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti "menggerakkan". Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka bersedia untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbins dan Judge (2017)

mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam penelitian Nugroho dan Sari (2023) dijelaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor psikologis yang mendorong individu untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi, dan motivasi yang tinggi terbukti meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun eksternal yang berasal dari organisasi atau lingkungan sekitar mereka. Menurut Robbins dan Judge (2017), beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di antaranya adalah gaji dan kompensasi, pengembangan karier, pengakuan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan hubungan sosial. Setiap faktor tersebut saling berhubungan dan memiliki dampak signifikan terhadap semangat dan kinerja karyawan.

1. Gaji dan Kompensasi

Gaji dan kompensasi merupakan faktor eksternal yang paling langsung mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Imbalan finansial yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan sangat penting untuk menjaga semangat dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara maksimal.

Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup bonus, tunjangan, dan insentif lainnya yang bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, sebuah penelitian oleh Nugroho dan Sari (2023) menekankan bahwa kompensasi yang adil adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di sektor jasa. Karyawan yang merasa bahwa gaji yang mereka terima sebanding dengan beban kerja mereka

cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap gaji bisa menyebabkan penurunan semangat dan kinerja.

2. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merujuk pada kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang dalam organisasi. Ini mencakup pelatihan, pendidikan lanjutan, serta promosi jabatan yang memungkinkan karyawan untuk memperbaiki keterampilan dan pengetahuan mereka. Motivasi karyawan akan meningkat apabila mereka merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan maju di tempat kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan rasa motivasi karyawan. Mereka merasa bahwa usaha mereka dihargai dan mereka memiliki masa depan yang cerah dalam organisasi tersebut. Di sisi lain, jika pengembangan karier terhambat atau tidak jelas, hal ini bisa menurunkan semangat kerja dan membuat karyawan merasa stagnan.

3. Pengakuan

Pengakuan atau apresiasi terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk membangun motivasi yang tinggi. Ketika karyawan merasa bahwa hasil kerja keras mereka dihargai, baik melalui pujian lisan, penghargaan, atau pengakuan lainnya, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Sari (2023) menunjukkan bahwa pengakuan terhadap prestasi karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat motivasi mereka. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih cenderung untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, sedangkan karyawan yang merasa kurang dihargai cenderung kehilangan semangat dan komitmennya terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, pengakuan adalah bahan bakar yang menjaga motivasi tetap menyala dan berkelanjutan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memberikan rasa nyaman, aman, dan mendukung bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat menciptakan ketidaknyamanan, yang akhirnya menurunkan motivasi kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja mencakup desain kantor yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan interpersonal yang baik antara rekan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), lingkungan yang aman dan nyaman menciptakan suasana yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif. Karyawan yang merasa bahwa lingkungan tempat mereka bekerja mendukung perkembangan pribadi dan profesional mereka akan lebih termotivasi untuk berprestasi. Sebuah penelitian yang dipublikasikan oleh Nugroho dan Sari (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terutama di organisasi yang berfokus pada layanan publik. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaan mereka dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan yang tidak nyaman, di sisi lain, dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan motivasi.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan juga memiliki dampak besar terhadap motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang baik dan suportif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sementara pemimpin yang otoriter atau tidak memberikan perhatian yang cukup kepada bawahannya dapat menyebabkan penurunan motivasi. Gaya kepemimpinan yang terbuka, adil, dan komunikatif akan membangun hubungan yang positif antara atasan dan bawahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik mampu memberikan arah yang jelas, mendukung karyawan dalam mengatasi hambatan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Karyawan yang merasa bahwa mereka dipimpin dengan adil dan diberi kesempatan untuk memberikan kontribusi akan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, pemimpin yang tidak terbuka atau terlalu otoriter dapat menghambat motivasi karyawan dan menurunkan tingkat kinerja mereka.

6. Hubungan Sosial

Hubungan sosial yang baik di tempat kerja sangat penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan. Rekan kerja yang memiliki hubungan yang harmonis dapat menciptakan suasana yang mendukung dan meningkatkan rasa kebersamaan di antara karyawan. Karyawan yang merasa memiliki ikatan sosial yang kuat dengan rekan kerja mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Nugroho dan Sari (2023), hubungan sosial yang baik antara rekan kerja dan atasan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan, khususnya dalam organisasi yang berbasis tim. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat berkolaborasi dengan baik dan saling mendukung, mereka akan lebih semangat dalam bekerja dan berkontribusi secara maksimal.

2.2.3 Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sebagai elemen yang mendasari bagaimana karyawan berperilaku dalam lingkungan kerja, motivasi kerja mempengaruhi hampir seluruh aspek dalam organisasi, mulai dari produktivitas hingga kualitas hubungan sosial antar karyawan. Setiap karyawan yang termotivasi secara langsung akan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang

dapat meningkatkan motivasi kerja guna mencapai tujuan jangka panjang. Manfaat Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Motivasi yang tinggi mempengaruhi cara karyawan bekerja, sehingga mendorong mereka untuk lebih efisien dan produktif dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa termotivasi tidak hanya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, tetapi juga berupaya untuk melampaui ekspektasi yang diberikan. Sejumlah penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Nugroho dan Sari (2023), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan produktivitas karyawan. Motivasi yang diberikan oleh manajer atau atasan kepada karyawan dapat mempengaruhi kecepatan, akurasi, dan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Karyawan yang termotivasi merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, produktivitas karyawan dalam suatu organisasi menjadi lebih tinggi, yang berujung pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

2. Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Motivasi yang baik tidak hanya mempengaruhi kinerja, tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik akan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini terutama berlaku jika organisasi menyediakan berbagai peluang untuk perkembangan karier dan pengakuan terhadap prestasi kerja mereka.

Menurut Deci dan Ryan (2000), teori motivasi self-determination menjelaskan bahwa karyawan yang merasa memiliki otonomi dalam pekerjaannya, serta diberikan pengakuan yang cukup terhadap hasil kerjanya, cenderung merasa lebih loyal terhadap organisasi. Mereka akan melihat organisasi sebagai tempat yang memberikan peluang bagi pengembangan diri dan penghargaan terhadap kontribusi mereka, yang pada akhirnya mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

3. Mengurangi Tingkat Turnover

Turnover karyawan yang tinggi dapat merugikan organisasi karena memerlukan biaya yang besar untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Salah satu cara untuk mengurangi turnover adalah dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi yang tinggi membuat karyawan merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menurunkan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Wanous (1992) menyatakan bahwa karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih lama bertahan di tempat kerjanya. Organisasi yang memberikan perhatian terhadap motivasi karyawan akan menciptakan ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi, yang mengurangi kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

4. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Lingkungan kerja yang memberikan dorongan motivasi memungkinkan munculnya ide-ide baru dan kreativitas. Karyawan yang merasa dihargai dan didorong untuk berinovasi lebih cenderung mengemukakan ide-ide baru yang dapat meningkatkan proses atau produk dalam organisasi. Organisasi yang memfasilitasi motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan budaya inovasi yang mendukung perkembangan jangka panjang.

Penelitian oleh Amabile (1996) menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik karyawan dapat meningkatkan kreativitas mereka. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri karyawan seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, berhubungan langsung dengan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide inovatif. Dengan demikian, organisasi yang memprioritaskan motivasi intrinsik akan mendapatkan keuntungan dari aliran ide-ide baru yang mendorong keberlanjutan dan daya saing di pasar.

5. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dari motivasi kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat

motivasi yang lebih tinggi dan akan lebih produktif. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaji, pengakuan, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup karyawan.

Menurut Herzberg (1959), teori motivasi dua faktor menyatakan bahwa faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, sementara faktor hygiene, seperti gaji dan kondisi kerja, hanya mencegah ketidakpuasan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung baik faktor motivator maupun hygiene untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

2.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di setiap organisasi. Pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis atau pengetahuan karyawan, tetapi juga untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Seiring dengan perkembangan teknologi dan kompleksitas tugas yang semakin meningkat, pelatihan menjadi alat yang sangat efektif untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja organisasi (Rohim, 2020).

Pelatihan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu upaya yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pelatihan yang baik tidak hanya menambah keterampilan teknis, tetapi juga dapat memperbaiki aspek psikologis dan sosial karyawan, seperti kepercayaan diri dan kemampuan berkomunikasi yang lebih baik (Suharto & Yuliana, 2021). Pelatihan yang efektif juga membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan dalam teknologi atau prosedur baru yang diterapkan oleh organisasi.

2.3.1 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dapat dibagi menjadi beberapa jenis berdasarkan tujuan dan metode yang digunakan (Junaedi, 2019), antara lain sebagai berikut.

1. Pelatihan Orientasi (Induksi)

Pelatihan orientasi biasanya diberikan kepada karyawan baru yang baru bergabung dengan organisasi. Tujuan dari pelatihan orientasi adalah untuk memperkenalkan karyawan pada budaya perusahaan, kebijakan internal, struktur organisasi, dan tugas serta tanggung jawab pekerjaan mereka. Pelatihan ini juga memberikan gambaran umum mengenai peraturan keselamatan kerja dan etika yang harus diikuti di tempat kerja.

2. Pelatihan Teknis

Pelatihan teknis berfokus pada peningkatan keterampilan yang spesifik terhadap pekerjaan atau bidang keahlian tertentu. Pelatihan jenis ini sering kali bersifat praktis dan berfokus pada pemahaman serta penguasaan alat, mesin, atau perangkat lunak yang digunakan dalam pekerjaan. Misalnya, pelatihan tentang penggunaan perangkat lunak tertentu, atau pelatihan terkait prosedur teknis yang mendukung operasi perusahaan.

3. Pelatihan Pengembangan Kepemimpinan

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan karyawan, terutama bagi mereka yang memiliki potensi untuk menduduki posisi pimpinan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mempersiapkan karyawan agar dapat mengelola tim secara efektif, membuat keputusan strategis, serta menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan organisasi.

4. Pelatihan Soft Skills

Pelatihan soft skills lebih berfokus pada pengembangan kemampuan interpersonal karyawan, seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, pengelolaan konflik, dan keterampilan berpikir kritis. Karyawan yang

memiliki soft skills yang baik dapat bekerja lebih efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan dari pelatihan kerja sangat bergantung pada jenis pelatihan yang diberikan, namun secara umum ada beberapa tujuan utama yang ingin dicapai oleh pelatihan kerja sebagai berikut (Rohman, 2021).

1. Meningkatkan Kompetensi Karyawan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bidang pekerjaan mereka. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keahlian teknis dan non-teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efisien dan produktif.

2. Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pelatihan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu dan tim. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik lebih mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dan memberikan kontribusi lebih besar bagi organisasi.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Karyawan yang diberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mengurangi tingkat turnover. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Noe (2010), pelatihan yang efektif meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang.

4. Menyiapkan Karyawan untuk Posisi yang Lebih Tinggi

Pelatihan juga bertujuan untuk mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan dalam tanggung jawab pekerjaan mereka atau untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Pelatihan untuk pengembangan kepemimpinan dan keterampilan manajerial memungkinkan organisasi untuk menyiapkan calon pemimpin yang dapat mengelola berbagai tantangan organisasi di masa depan.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Menurut Dessler (2015), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu dalam pekerjaan mereka yang berhubungan langsung dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi menjadi dua kategori utama: faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu mencakup karakteristik pribadi karyawan seperti keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor organisasi mencakup faktor-faktor yang ada dalam lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, kebijakan manajemen, serta kondisi fisik dan psikologis tempat kerja (Hersey & Blanchard, 2014).

1. Faktor Individu

- a. Keterampilan dan Pengetahuan: Keterampilan teknis dan pengetahuan yang dimiliki karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Pelatihan dan pendidikan yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

- b. **Motivasi:** Motivasi karyawan berperan besar dalam pencapaian kinerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow dan Herzberg menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan, baik itu kebutuhan dasar maupun kebutuhan penghargaan, dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.
 - c. **Pengalaman Kerja:** Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang lebih berpengalaman cenderung dapat menangani tugas dengan lebih efisien dan lebih sedikit membutuhkan pelatihan. Pengalaman juga memungkinkan karyawan untuk membuat keputusan yang lebih baik dan menyelesaikan masalah dengan cara yang lebih inovatif.
2. **Faktor Organisasi**
- a. **Kebijakan dan Sistem Manajemen:** Kebijakan perusahaan yang jelas dan sistem manajemen yang baik akan memberikan kerangka kerja yang diperlukan bagi karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Organisasi yang menyediakan alat dan sumber daya yang memadai, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tempat kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai, atau suasana yang tidak mendukung kerja sama tim, dapat menurunkan kinerja karyawan.

- c. Penghargaan dan Pengakuan: Penghargaan atas hasil kerja yang baik dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka untuk terus bekerja lebih baik. Program penghargaan yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Organisasi

Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Karyawan yang berprestasi tinggi dapat membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih cepat dan efisien. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja rendah dapat menghambat pencapaian tujuan dan mengurangi daya saing organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus memantau dan meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai kebijakan dan program pengembangan (Setiawan, 2018).

Menurut Purwanto (2020), peningkatan kinerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan menciptakan budaya kerja yang lebih positif. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja tinggi cenderung lebih inovatif, adaptif, dan dapat bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Selain itu, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dan merasa dihargai cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama di perusahaan, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover dan biaya perekrutan (Widodo, 2020).

2.5 Metode Deskriptif Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena berorientasi pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2018). Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan hubungan atau pengaruh antar variabel tanpa memanipulasi variabel-variabel tersebut, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Menurut Nazir (2017), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat populasi tertentu. Dalam konteks ini, penelitian difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Klaten. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis terhadap data-data kuantitatif yang diperoleh dari responden guna menemukan pola atau hubungan yang signifikan antar variabel.

Metode deskriptif kuantitatif dinilai efektif karena memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menggambarkan fenomena dengan menggunakan instrumen terstandar, seperti kuesioner, yang dapat dianalisis menggunakan alat statistik seperti regresi linier berganda. Seperti dijelaskan oleh Arikunto (2019), pendekatan kuantitatif mendasarkan analisisnya pada data numerik dan bertujuan untuk mencari generalisasi hasil dari sampel kepada populasi. Lebih lanjut, pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk menilai kekuatan hubungan dan pengaruh dari masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi, pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis secara statistik, maka validitas dan reliabilitas dari hasil penelitian dapat lebih terjamin.

Keunggulan dari metode ini adalah kemampuannya dalam menghasilkan data yang dapat dibandingkan dan diuji secara empirik. Selain itu, metode ini juga memberikan kejelasan tentang hubungan sebab-akibat antar variabel, sejauh data yang tersedia mencukupi dan metode statistik yang digunakan sesuai (Creswell, 2014).

2.5.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten. Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sumber data penelitian (Sugiyono, 2018). Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan

pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka seluruh pegawai di lingkungan Diskominfo dianggap relevan sebagai populasi.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling, khususnya metode simple random sampling. Metode ini dipilih karena memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel, sehingga menghindari bias dalam pemilihan responden (Sugiyono, 2018). Teknik ini dinilai paling representatif untuk menghasilkan sampel yang dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan. Penentuan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dengan

n = jumlah sampel,

N = jumlah populasi,

e = tingkat kesalahan (error tolerance) yang ditentukan.

Penggunaan rumus ini bertujuan agar jumlah sampel cukup efisien namun tetap mampu merepresentasikan populasi dengan baik (Ridwan, 2012).

2.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen utama berupa kuesioner tertutup. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang telah ditentukan dalam kerangka teori, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan. Setiap item pertanyaan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju” (Sugiyono, 2018).

Pemilihan kuesioner sebagai instrumen utama dipertimbangkan karena efisiensinya dalam mengumpulkan data dari banyak responden dalam waktu singkat, serta kemudahannya dalam kuantifikasi data untuk analisis statistik. Selain itu, kuesioner membantu menjaga kerahasiaan jawaban responden dan mengurangi pengaruh subjektif peneliti. Kuesioner dalam penelitian ini dirancang berdasarkan indikator teoritis yang relevan dan telah dikonsultasikan kepada ahli untuk menjamin kelayakan isi.

Sebagai pelengkap data primer, penelitian ini juga mengumpulkan data sekunder yang berasal dari dokumen internal Diskominfo Klaten, seperti struktur organisasi, data jumlah pegawai, laporan kinerja, dan laporan pelatihan. Data sekunder ini berguna untuk memperkuat analisis deskriptif serta memberikan konteks terhadap hasil analisis kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner.

2.5.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator variabel yang bersumber dari teori-teori yang telah diakui secara ilmiah. Misalnya, indikator lingkungan kerja mengacu pada teori dari Sedarmayanti (2017), motivasi berdasarkan teori dari Herzberg, pelatihan berdasarkan pendapat Simamora (2016), dan kinerja karyawan merujuk pada teori Mangkunegara (2018). Hal ini penting agar kuesioner dapat mengukur variabel secara akurat sesuai definisi operasionalnya.

Untuk memastikan keakuratan alat ukur, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen sebelum digunakan. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor setiap item terhadap total skor variabel. Item yang memiliki koefisien korelasi signifikan dianggap valid. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha di atas 0,6 menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik (Ghozali, 2016). Dengan dilakukannya uji validitas dan reliabilitas, diharapkan setiap item dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur dimensi yang dimaksud dan menghasilkan data

yang konsisten. Pengujian ini sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data sangat bergantung pada kualitas instrumen yang digunakan.

2.5.4 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai dengan uji statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap item kuesioner. Data seperti frekuensi, rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum disajikan untuk memberikan gambaran awal mengenai pola data yang dikumpulkan (Sanusi, 2016). Setelah itu dilakukan uji kualitas data, yakni uji validitas dan reliabilitas, untuk memastikan bahwa kuesioner sebagai alat ukur layak digunakan. Uji validitas dilakukan dengan metode korelasi Pearson terhadap masing-masing item, sedangkan reliabilitas dihitung dengan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2016). Kelayakan instrumen ini akan menentukan validitas hasil analisis lebih lanjut.

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, guna memenuhi syarat dalam penggunaan regresi linear berganda (Gujarati & Porter, 2009). Setelah semua asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Rumus umum yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

di mana:

Y = kinerja karyawan,

X₁ = lingkungan kerja,

X₂ = motivasi kerja,

X₃ = pelatihan,

e = error atau galat.

Hasil dari regresi ini akan menunjukkan kontribusi dan signifikansi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan karena variabel independen yang diteliti lebih dari satu, yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan, sementara variabel dependennya hanya satu, yaitu kinerja karyawan. Metode ini sangat tepat untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel bebas secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Selain itu, regresi berganda mampu mengidentifikasi variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan masukan yang lebih tepat sasaran bagi pengambil kebijakan di instansi terkait.

Penggunaan regresi berganda juga memungkinkan peneliti untuk mengontrol pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengisolasi efek dari variabel lain. Hal ini penting untuk mendapatkan gambaran hubungan yang lebih akurat dan objektif, mengingat lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan adalah faktor-faktor yang saling berkaitan dan berpotensi menimbulkan multikolinearitas. Dengan regresi berganda, peneliti dapat mengevaluasi kekuatan hubungan antar variabel, menguji signifikansi pengaruhnya secara statistik, serta memprediksi perubahan kinerja karyawan berdasarkan perubahan dalam variabel-variabel bebas tersebut.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan telah banyak dilakukan oleh para peneliti di berbagai sektor industri. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta bagaimana pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi. Beberapa penelitian menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor utama yang mempengaruhi

produktivitas karyawan, sedangkan penelitian lain lebih fokus pada pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja individu dalam organisasi. Berikut adalah tabel dari penelitian yang pernah dilakukan terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur	Norman Hendrik Simangunsong, Manisah, Nasir (2024)	Variabel Independen (X): Lingkungan Kerja, Pelatihan Variabel Intervening (Z): Motivasi Kerja Variabel Dependen (Y): Kinerja Pegawai	Kuantitatif dengan metode Structural Equation Model (SEM) melalui PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, variabel Pelatihan terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas	Ainun Nisa, Muhammad Robi' Nurwahyudi (2025)	Variabel Independen (X): Lingkungan Kerja, Motivasi, Komitmen	Kuantitatif, analisis regresi dengan	Dalam penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja, sedangkan

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Perhubungan Kota Yogyakarta)		Variabel Dependen (Y): Kinerja Pegawai	bantuan SPSS, teknik simple random sampling	motivasi secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja, komitmen secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja dan lingkungan kerja, motivasi dan komitmen secara simultan dapat mempengaruhi kinerja.
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak	Pridayanni, M., & Andayani, K. V. (2025)	Variabel Independen (X): Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Variabel Dependen (Y): Kinerja Perangkat Desa	Kuantitatif deskriptif, random sampling, analisis regresi linier	Hasil dari penelitian ini Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan terdapat pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Rangkasbitung.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar	Puji Lestari, E., & Sutarno. (2025)	Variabel Independen (X): Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Variabel Dependen (Y): Kinerja Pegawai	Kuantitatif, pendekatan survei, analisis regresi linier berganda	Hasil pengujian asumsi klasik mengindikasikan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria uji multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas, dengan distribusi data yang normal. Analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					secara statistik terhadap kinerja pegawai. Uji F mengkonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi sebesar 62,3% terhadap variabilitas variabel dependen, sementara 37,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diuji
5.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Azfa, M. F., & Solihah, R. H. . (2025)	Variabel Independen (X): Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Narrative literature review berbasis penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawansebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya.
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi,	Edi Sutanto (2025)	Variabel Independen (X):	Kuantitatif, pendekatan survei,	-

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Diskominfo Kabupaten Klaten		Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan	analisis regresi linier	

Penelitian yang akan dilakukan memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu dalam hal fokus utama yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian pertama (Simangunsong et al., 2024) dan kelima (Azfa & Solihah, 2025) juga membahas pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, perbedaan utama terletak pada penggunaan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian pertama, yang menghubungkan faktor-faktor lain dengan kinerja, sementara penelitian yang akan dilakukan tidak mencantumkan variabel intervening secara eksplisit. Selain itu, subjek penelitian lebih spesifik pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten, sementara penelitian terdahulu berfokus pada sektor yang lebih beragam, seperti Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dan perangkat desa di Kabupaten Lebak. Penelitian juga tidak memasukkan disiplin kerja sebagai variabel, yang dibahas dalam penelitian keempat (Lestari & Sutarno, 2025). Secara keseluruhan, meskipun ada kesamaan dalam topik yang dibahas, penelitian lebih terfokus pada sektor pemerintahan daerah dengan konteks yang lebih spesifik.

2.7 Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertitik tolak pada pemahaman bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Di antara faktor-faktor tersebut, lingkungan kerja, motivasi, dan

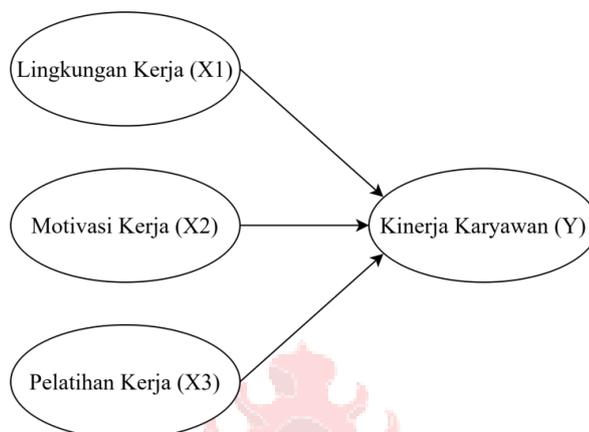
pelatihan dipandang sebagai elemen yang memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan kenyamanan, dan mendorong produktivitas pegawai. Lingkungan ini mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan ruang kerja, serta aspek non-fisik seperti hubungan sosial antar pegawai, komunikasi dengan atasan, dan budaya organisasi. Ketika lingkungan kerja dirasakan kondusif, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

Selanjutnya, motivasi kerja menjadi pendorong internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, menunjukkan loyalitas, serta berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor seperti pemberian penghargaan, peluang pengembangan diri, serta kepuasan atas hasil kerja menjadi faktor penting dalam menumbuhkan motivasi tersebut.

Selain itu, pelatihan kerja memegang peran strategis dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan. Melalui pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, karyawan dapat memperbarui pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Pelatihan juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memperkuat kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja.

Berdasarkan teori serta penelitian terdahulu, ketiga variabel tersebut diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif. Dengan demikian, kerangka berpikir dalam penelitian ini menghubungkan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan pelatihan (X_3) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), yang diharapkan dapat menggambarkan hubungan kausal yang jelas di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten. Untuk memperjelas hubungan antar variabel, berikut disajikan bagan kerangka berpikir penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik dari sisi fisik maupun non-fisik, seperti pencahayaan yang memadai, kebersihan ruang kerja, serta hubungan kerja yang harmonis, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Selain itu, motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang.

Pelatihan juga berperan besar dalam meningkatkan kemampuan karyawan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Ketiga variabel ini, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan diasumsikan memberikan pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang dimaksud mencakup kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Dengan demikian, penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa perbaikan terhadap lingkungan kerja, peningkatan motivasi, serta pemberian pelatihan yang efektif akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klaten.