



Website:

ojs.unwaha.ac.id/index.php/joems/

***Correspondence:**

nengsevy.ya@gmail.com

DOI:

10.32764/joems.v9i5.1871

Citation:

Rismawati, S. D. (2026). Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik: Analisis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja. *JoEMS: Journal of Education and Management Studies*, 9(5), 402-412.

Article Process

Received:

August 17, 2026

Revised:

September 1, 2026

Accepted:

September 21, 2026

Office:

Lembaga Penelitian dan
Pengabdian Masyarakat
Universitas KH. A. Wahab
Hasbullah
Jalan Garuda 9 Tambakrejo,
Jombang, Jawa Timur,
Indonesia

E-ISSN: 26545209

Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik: Analisis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja

Silvia Diah Rismawati

Affiliation:

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Darul Ulum, Indonesia

ABSTRACT

Purpose: This study examines the effects of work environment, leadership style, and work discipline on employee performance at the Department of Communication and Informatics of Jombang Regency.

Methodology/approach: A quantitative associative design was used. The population comprised 68 employees, all of whom were selected through saturated sampling. Data were collected using a five-point Likert questionnaire and analyzed using validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses with SPSS.

Findings: Work environment has a positive and significant effect on employee performance ($B = 0.519$; $t = 3.233$; $p = 0.002$), while leadership style ($B = 0.081$; $t = 0.860$; $p = 0.393$) and work discipline ($B = -0.009$; $t = -0.060$; $p = 0.953$) have no significant partial effects. Simultaneously, the three variables significantly affect performance ($F = 5.467$; $p = 0.002$), with $R^2 = 0.204$.

Practical implications: The agency should prioritize a supportive work environment while maintaining adaptive leadership and consistent discipline.

Originality/value: The study contributes contextual evidence from a local government communication and informatics agency, showing that organizational factors can be significant as a combined model even when some individual predictors are not significant.

Keywords: Employee Performance; Leadership Style; Work Discipline; Work Environment.

ABSTRAK

Tujuan penelitian: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang.

Metode/pendekatan: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi 68 pegawai dan seluruhnya dijadikan responden melalui



sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima tingkat dan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS.

Hasil: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,519$; $t = 3,233$; $p = 0,002$), sedangkan gaya kepemimpinan ($B = 0,081$; $t = 0,860$; $p = 0,393$) dan disiplin kerja ($B = -0,009$; $t = -0,060$; $p = 0,953$) tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan ($F = 5,467$; $p = 0,002$), dengan $R^2 = 0,204$.

Implikasi praktik: Instansi perlu memprioritaskan lingkungan kerja yang mendukung, disertai kepemimpinan adaptif dan disiplin yang konsisten.

Orisinalitas/kebaharuan: Penelitian memberikan bukti kontekstual bahwa faktor organisasi dapat signifikan sebagai model gabungan meskipun sebagian prediktor tidak signifikan secara individual.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam efektivitas organisasi pemerintahan karena kualitas pelaksanaan tugas berkaitan langsung dengan mutu pelayanan publik. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang memiliki fungsi yang mencakup komunikasi publik, teknologi informasi, statistik sektoral, persandian, serta dukungan terhadap transformasi digital daerah. Karakter pekerjaan yang semakin bergantung pada teknologi, integrasi aplikasi, koordinasi lintas fungsi, dan ketepatan layanan menuntut pegawai mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan yang mendukung konsentrasi, kolaborasi, kemampuan teknis, dan kepatuhan terhadap prosedur.

Kinerja pegawai dalam konteks organisasi publik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh kondisi organisasi dan proses kerja. Lingkungan kerja yang memadai dapat mendukung kenyamanan, keamanan, dan kelancaran penyelesaian tugas. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan cara pimpinan memberikan arahan, membangun komunikasi, memecahkan masalah, serta memengaruhi anggota organisasi. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap waktu kerja, aturan, prosedur, dan tanggung jawab. Ketiga faktor tersebut bekerja melalui mekanisme yang berbeda sehingga kekuatan pengaruhnya terhadap kinerja dapat bervariasi menurut karakteristik organisasi.

Penelitian ini menggunakan perspektif perilaku organisasi sebagai landasan teoritis. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa perilaku organisasi mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam kerangka input-process-output, karakteristik organisasi dapat diposisikan sebagai input, kepemimpinan dan interaksi kerja sebagai bagian dari proses,

sedangkan kinerja merupakan salah satu output. Perspektif tersebut memberikan dasar konseptual untuk menempatkan lingkungan kerja sebagai kondisi organisasi, gaya kepemimpinan sebagai proses pengaruh sosial, dan disiplin kerja sebagai perilaku kepatuhan yang berkaitan dengan pencapaian kinerja.

Temuan empiris mengenai hubungan lingkungan kerja dan kinerja belum sepenuhnya konsisten. Nurhandayani (2022) melaporkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial ketika diuji bersama kepuasan kerja dan beban kerja, sedangkan Wahyuni et al. (2023) menemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan hasil menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, komposisi variabel dalam model, serta tuntutan pekerjaan. Pada perangkat daerah yang aktivitasnya bergantung pada fasilitas dan teknologi, kondisi lingkungan kerja memiliki relevansi khusus karena dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas.

Kajian mengenai gaya kepemimpinan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang berpotensi berkaitan dengan kinerja melalui pemberian teladan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan dukungan terhadap pegawai. Rindyantama dan Astuti (2017) menunjukkan adanya keterkaitan gaya kepemimpinan dengan kinerja dalam konteks organisasi yang mereka teliti. Namun, struktur birokrasi pemerintahan yang memiliki pembagian tugas, prosedur, dan tanggung jawab formal dapat menghasilkan pola hubungan yang berbeda. Kondisi tersebut membuka ruang untuk menguji kembali sejauh mana variasi gaya kepemimpinan mampu menjelaskan kinerja pada organisasi publik berbasis teknologi.

Disiplin kerja secara konseptual mendukung keteraturan pelaksanaan tugas melalui kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, kualitas kerja, serta perilaku kerja. Pratama et al. (2024) menemukan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pada konteks organisasi yang berbeda. Meskipun demikian, kekuatan hubungan tersebut dapat berubah ketika tingkat kepatuhan pegawai relatif seragam atau ketika kinerja lebih banyak ditentukan oleh kondisi kerja dan tuntutan teknis. Oleh karena itu, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada perangkat daerah perlu diuji secara empiris dalam konteks yang spesifik.

Kesenjangan penelitian terletak pada belum konsistennya temuan empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja, terutama ketika ketiga faktor diuji dalam konteks organisasi pemerintah daerah dengan karakter pekerjaan berbasis teknologi dan pelayanan publik. Kebaruan penelitian diarahkan pada bukti kontekstual mengenai faktor organisasional yang paling menonjol dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang. Dengan

demikian, penelitian tidak hanya menguji hubungan antarvariabel, tetapi juga menilai relevansi hubungan tersebut dalam struktur organisasi publik yang memiliki prosedur formal dan ketergantungan tinggi terhadap fasilitas serta teknologi kerja.

Berdasarkan landasan teori dan temuan penelitian terdahulu, hipotesis dirumuskan sebagai berikut: H1, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; H2, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; H3, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; dan H4, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, penelitian diharapkan memperkaya bukti empiris kajian perilaku organisasi pada instansi pemerintah daerah. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar pertimbangan bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang dalam menentukan prioritas pengelolaan sumber daya manusia dan kondisi kerja.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif dan dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang. Populasi penelitian berjumlah 68 pegawai. Seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumentasi dan literatur yang relevan. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Instrumen penelitian terdiri atas 40 item pernyataan yang terdiri dari lingkungan kerja sebanyak 10 item, gaya kepemimpinan sebanyak 10 item, disiplin kerja sebanyak 10 item, dan kinerja pegawai sebanyak 10 item. Indikator lingkungan kerja mengacu pada Sedarmayanti (2017), meliputi tata letak ruang kerja, keamanan, fasilitas, sirkulasi udara, dan suhu udara. Indikator gaya kepemimpinan mengacu pada Robbins & Judge (2019), Kartono (2017), meliputi keteladanan, kematangan spiritual, kemampuan memecahkan masalah, kejujuran, dan keterampilan komunikasi. Indikator disiplin kerja mengacu pada Hasibuan (2019), Sutrisno (2019), meliputi kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, produktivitas kerja, kualitas kerja, serta perilaku dan sikap. Indikator kinerja mengacu pada Mangkunegara (2017), meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS. Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan r tabel 0,239 pada $n = 68$ dan taraf signifikansi 5%. Reliabilitas instrumen dievaluasi menggunakan Cronbach's Alpha dengan

kriteria yang digunakan dalam penelitian sebesar 0,60. Uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi pada tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Penelitian melibatkan 68 responden. Rata-rata skor lingkungan kerja sebesar 42,5735 dengan standar deviasi 3,80619; gaya kepemimpinan sebesar 40,6765 dengan standar deviasi 6,04817; disiplin kerja sebesar 45,0147 dengan standar deviasi 3,92654; dan kinerja pegawai sebesar 44,7206 dengan standar deviasi 4,76882. Statistik deskriptif lengkap disajikan pada Tabel 1. Interpretasi komparatif terhadap skor total antarvariabel perlu dilakukan secara hati-hati karena jumlah item instrumen yang dilaporkan tidak sama.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	68	27,00	49,00	42,5735	3,80619
Gaya Kepemimpinan	68	21,00	49,00	40,6765	6,04817
Disiplin Kerja	68	26,00	50,00	45,0147	3,92654
Kinerja Pegawai	68	18,00	50,00	44,7206	4,76882

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	36	52,9
	Perempuan	32	47,1
Usia	20–30 tahun	22	32,4
	31–40 tahun	16	23,5
	41–50 tahun	18	26,5
	51–60 tahun	12	17,6
Pendidikan	SMA/SMK	11	16,2

D1	3	4,4
D3	6	8,8
S1	38	55,9
S2	10	14,7

Komposisi responden terdiri atas 36 laki-laki (52,9%) dan 32 perempuan (47,1%). Berdasarkan usia, kelompok 20-30 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 22 responden (32,4%), diikuti usia 41-50 tahun sebanyak 18 responden (26,5%), usia 31-40 tahun sebanyak 16 responden (23,5%), dan usia 51-60 tahun sebanyak 12 responden (17,6%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 38 orang (55,9%), sedangkan kategori lainnya terdiri atas SMA/SMK, D1, D3, dan S2 sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilaporkan, seluruh item instrumen memiliki nilai r hitung di atas r tabel 0,239 sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja	9	0,660	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	10	0,840	Reliabel
Disiplin Kerja	8	0,783	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,822	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha untuk lingkungan kerja sebesar 0,660, gaya kepemimpinan 0,840, disiplin kerja 0,783, dan kinerja pegawai 0,822. Seluruh nilai berada di atas kriteria reliabilitas 0,60 yang digunakan dalam penelitian, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,117 ($> 0,05$), sehingga residual memenuhi asumsi normalitas berdasarkan kriteria penelitian. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,770 dengan VIF 1,298 untuk lingkungan kerja; tolerance 0,883 dengan VIF 1,133 untuk gaya kepemimpinan; dan tolerance 0,819 dengan VIF 1,220 untuk disiplin kerja. Nilai tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Pemeriksaan heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik residual menyebar tanpa pola tertentu, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas berdasarkan pemeriksaan visual yang digunakan.

Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 21,879 + 0,519X_1 + 0,081X_2 - 0,009X_3$. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,519 dan koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,081 menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan koefisien disiplin kerja sebesar -0,009 menunjukkan arah negatif yang sangat kecil. Karena koefisien disiplin kerja tidak signifikan secara statistik, arah negatif tersebut tidak layak ditafsirkan sebagai bukti bahwa peningkatan disiplin menurunkan kinerja.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keputusan
Konstanta	21,879	—	3,418	0,001	—
Lingkungan Kerja	0,519	0,411	3,233	0,002	H1 didukung
Gaya Kepemimpinan	0,081	0,102	0,860	0,393	H2 tidak didukung
Disiplin Kerja	-0,009	-0,007	-0,060	0,953	H3 tidak didukung

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig.	Keputusan
Regresi	3	5,467	0,002	H4 didukung

H1 didukung karena lingkungan kerja memiliki $t = 3,233$ dengan $p = 0,002$ ($< 0,05$). H2 tidak didukung karena gaya kepemimpinan memiliki $t = 0,860$ dengan $p = 0,393$ ($> 0,05$). H3 tidak didukung karena disiplin kerja memiliki $t = -0,060$ dengan $p = 0,953$ ($> 0,05$). H4 didukung karena uji F menghasilkan $F = 5,467$ dengan $p = 0,002$ ($< 0,05$). Dengan demikian, model yang memuat lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja signifikan secara keseluruhan, sementara bukti pengaruh independen pada taraf 5% hanya ditemukan pada lingkungan kerja.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

409

R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of Estimate
0,452	0,204	0,167	4,35331

Nilai R^2 sebesar 0,204 menunjukkan bahwa model menjelaskan 20,4% variasi kinerja pegawai. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,167 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model, proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan menjadi 16,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model relatif terbatas dan masih terdapat variasi kinerja yang belum terjelaskan oleh variabel yang digunakan dalam penelitian.

Pembahasan

Lingkungan kerja merupakan satu-satunya prediktor yang menunjukkan pengaruh parsial signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa semakin baik persepsi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dilaporkan dalam model penelitian. Temuan ini konsisten dengan perspektif perilaku organisasi yang menempatkan kondisi organisasi sebagai salah satu input yang berkaitan dengan perilaku dan output kerja (Robbins & Judge, 2015). Dalam konteks Dinas Komunikasi dan Informatika, pekerjaan berbasis teknologi membutuhkan fasilitas, tata ruang, keamanan, sirkulasi udara, dan suhu yang mendukung konsentrasi serta kelancaran aktivitas. Hasil penelitian sejalan dengan Wahyuni et al. (2023) dan Marisya (2022), tetapi berbeda dari Nurhandayani (2022). Perbedaan tersebut memperkuat indikasi bahwa pengaruh lingkungan kerja bersifat kontekstual dan dapat berubah sesuai karakteristik organisasi serta komposisi variabel yang diuji.

Gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut tidak dapat ditafsirkan sebagai bukti bahwa kepemimpinan tidak penting, melainkan menunjukkan bahwa kontribusi independen gaya kepemimpinan belum memperoleh dukungan statistik setelah variabel lain dimasukkan ke dalam model. Distribusi jawaban pada beberapa item gaya kepemimpinan memperlihatkan proporsi respons Netral yang relatif lebih besar, antara lain pada X2.10 sebanyak 17 responden, X2.9 sebanyak 15 responden, X2.6 sebanyak 14 responden, serta X2.3 dan X2.5 masing-masing sebanyak 13 responden. Pola tersebut menunjukkan adanya variasi persepsi terhadap kepemimpinan, tetapi tidak dapat dianggap sebagai penyebab langsung dari hasil regresi. Dalam organisasi dengan pembagian tugas dan prosedur formal, sebagian aktivitas kerja dapat tetap berjalan berdasarkan struktur dan standar kerja yang telah ditetapkan. Temuan penelitian berbeda dari

Rindyantama dan Astuti (2017), sehingga memperlihatkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja perlu dipahami sesuai konteks organisasi.

Disiplin kerja juga tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja. Koefisien sebesar -0,009 dengan $p = 0,953$ menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti statistik mengenai kontribusi independen disiplin kerja dalam model penelitian. Distribusi jawaban menunjukkan dominasi respons Sangat Setuju pada beberapa item disiplin, yaitu X3.8 sebanyak 49 responden, X3.1 sebanyak 46 responden, dan X3.3 sebanyak 45 responden. Pola tersebut mengindikasikan kemungkinan tingkat disiplin yang relatif tinggi pada sebagian besar responden, sehingga variasi antarpegawai menjadi terbatas. Namun, penjelasan mengenai homogenitas disiplin bersifat interpretatif dan belum diuji secara khusus. Temuan ini berbeda dari Pratama et al. (2024), yang menunjukkan adanya hubungan disiplin dan kinerja dalam konteks organisasi lain.

Uji F menunjukkan bahwa model yang memuat lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja signifikan secara keseluruhan. Hasil tersebut tidak bertentangan dengan tidak signifikannya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada uji t. Uji F menilai apakah sekumpulan prediktor secara bersama-sama memberikan daya prediksi yang lebih baik dibandingkan model tanpa prediktor, sedangkan uji t menilai kontribusi independen masing-masing prediktor dengan mengendalikan prediktor lain. Oleh karena itu, signifikansi model tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa setiap variabel di dalamnya memiliki pengaruh individual yang signifikan. Dalam penelitian ini, bukti statistik mengenai kontribusi independen terutama ditemukan pada lingkungan kerja.

Nilai R^2 sebesar 20,4% dan adjusted R^2 sebesar 16,7% menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model masih terbatas. Sisa variasi kinerja yang tidak terjelaskan tidak dapat secara langsung diatribusikan kepada variabel tertentu tanpa pengujian empiris tambahan. Motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompetensi, komunikasi, dan beban kerja dapat dipertimbangkan sebagai kandidat variabel pada penelitian berikutnya, tetapi kontribusinya perlu diuji secara terpisah. Secara teoretis, temuan penelitian konsisten dengan perspektif perilaku organisasi bahwa kinerja berkaitan dengan kombinasi kondisi organisasi dan proses perilaku, sekaligus menunjukkan bahwa kekuatan setiap hubungan dapat berbeda menurut konteks organisasi.

SIMPULAN

Penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan dalam model. Secara simultan, model yang terdiri atas lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja signifikan

dalam menjelaskan kinerja pegawai. Temuan tersebut menempatkan lingkungan kerja sebagai prediktor individual yang paling kuat berdasarkan hasil regresi, sedangkan kontribusi independen gaya kepemimpinan dan disiplin kerja belum memperoleh dukungan statistik. Nilai R^2 sebesar 20,4% dan adjusted R^2 sebesar 16,7% menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model relatif terbatas. Secara praktis, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang dapat memprioritaskan perbaikan dan pemeliharaan fasilitas, keamanan, kenyamanan, serta kondisi lingkungan kerja. Aspek kepemimpinan dan disiplin tetap perlu dikelola dan dievaluasi, tetapi hasil penelitian tidak cukup untuk menyatakan keduanya sebagai prediktor langsung kinerja pada konteks yang diteliti. Keterbatasan penelitian mencakup penggunaan satu objek organisasi dan jumlah responden sebanyak 68 pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian, menguji variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, beban kerja, kompetensi, budaya organisasi, komunikasi, atau kompensasi, serta mempertimbangkan desain longitudinal atau pendekatan mixed methods untuk memperoleh penjelasan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja (literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Bakti, D. W. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Pola mutasi, penghargaan dan lingkungan kerja (literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1.855>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh fasilitas kerja, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Jurnal Rekaman*, 6(2), 161–168. <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/139>
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pratama, N. A., Sari, R. K., & Puspitorini, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Rumpun*

Manajemen dan Ekonomi, 1(3), 833–842.
<https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2268>

412

- Rindyantama, A. F., & Astuti, R. J. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 52–81. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)* (Ed. ke-16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>