

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEDIRI BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA DAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN)

M. Prayoga Fazlullah¹, Ahmad Jauhari², Mawar Ratih K³
Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Kadiri

Mprayogafazlullah@gmail.com, jauhariahmad179@gmail.com, mawar.kusu@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and explain the effect of work discipline, work communication, and work environment on employee performance at the Regional Secretariat of Kediri Regency, Goods/Services Procurement and Development Administration Division, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative method with a population of all 34 employees in the division, and the sample was determined using the saturated sampling technique, so that the entire population served as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2) test, t-test, and F-test. The results show that work discipline and work communication each have a significant partial effect on employee performance, with significance values of 0.01 and 0.04 respectively (< 0.05). In contrast, work environment has no significant partial effect on employee performance (sig. 0.433 > 0.05). Simultaneously, the three variables — work discipline, work communication, and work environment — have a significant effect on employee performance, with an F significance value of 0.000 (< 0.05). These three variables account for 84.4% of the variation in employee performance, while the remaining 15.6% is influenced by other factors outside this research model.

Keywords: *Work Discipline, Work Communication, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai bagian tersebut yang berjumlah 34 orang, dan sampel ditentukan melalui teknik sampel jenuh sehingga seluruh populasi menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dengan nilai signifikansi berturut-turut 0,01 dan 0,04 ($< 0,05$). Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial (sig. 0,433 $> 0,05$). Secara simultan, ketiga variabel disiplin kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja — berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 ($< 0,05$). Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 84,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 15,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Dalam konteks reformasi birokrasi, kinerja pegawai pemerintah menjadi isu penting karena tuntutan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor utama penentu keberhasilan organisasi sektor publik. Kualitas sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja pelayanan publik secara berkelanjutan (Sedarmayanti, 2019). Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi (Jafri et al., 2025). Kinerja pegawai tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor individu maupun organisasi, di antaranya disiplin kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan mekanisme organisasi yang mengarahkan perilaku pegawai agar sesuai dengan aturan dan tujuan yang ditetapkan, sehingga pelaksanaan tugas berjalan

konsisten dan efektif (Tumangor & Mesra, 2024). Data kehadiran pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Kediri sepanjang Januari–Desember 2025 menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang cukup fluktuatif, mulai dari 35% pada Januari, sempat mencapai titik tertinggi sebesar 40% pada Mei, nihil pada Juli dan September, dan kembali naik menjadi 35% pada Desember. Fluktuasi ini mengindikasikan persoalan kedisiplinan yang perlu mendapat perhatian pimpinan, karena kehadiran yang rendah secara terus-menerus berpotensi menurunkan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas.

Selain disiplin, komunikasi kerja turut berperan penting karena lingkungan kerja pemerintahan melibatkan banyak unit dan proses administrasi yang kompleks; kenyataannya masih ditemukan keterlambatan informasi, kurangnya koordinasi antarbagian, dan perbedaan pemahaman instruksi kerja yang berpotensi menghambat pencapaian target organisasi. Komunikasi kerja yang efektif memungkinkan terciptanya koordinasi dan kerja sama yang baik antarpegawai, sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal (Hidayah et al., 2025).

Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, juga memengaruhi kinerja. Dalam beberapa waktu terakhir, kantor bagian ini sempat terdampak aksi demonstrasi yang merusak fasilitas kantor sehingga aktivitas kerja harus dipindahkan sementara, kondisi yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif berperan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, sehingga meningkatkan fokus dan kinerja pegawai (Ahmad et al., 2022).

Penelitian terdahulu mendukung ketiga faktor tersebut: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Ariani & Tamara, 2020), komunikasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Prastya et al., 2024), dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Peny et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan, baik secara parsial maupun simultan.

Landasan Teori

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan tenaga kerja agar pegawai mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan (Putri, 2024), termasuk dalam mendorong disiplin kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain berfokus pada pencapaian organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif juga berperan menciptakan kondisi kerja yang mendukung perkembangan profesional pegawai serta meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan (Wahyuni, 2025).

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja organisasi, sehingga tercipta keteraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan, menjalankan tanggung jawab, serta melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi (Simatupang et al., 2021). Disiplin kerja juga dimaknai sebagai upaya karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh, di mana pegawai yang disiplin memiliki rasa tanggung jawab tinggi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi (Kasmir, 2015). Sementara itu, disiplin kerja juga dapat dipahami sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017).

Bentuk Disiplin Kerja (Mangkunegara, 2017):

1. Disiplin Preventif — upaya menggerakkan pegawai untuk mematuhi peraturan kerja atas dasar kesadaran diri.
2. Disiplin Korektif — upaya mengarahkan pegawai agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman instansi.

Indikator Disiplin Kerja (Agustini, 2020):

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan dalam bekerja

5. Bekerja secara etis

c. Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja merupakan tantangan penting yang dihadapi organisasi, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks; organisasi yang tidak mampu membangun komunikasi kerja yang efektif akan menghadapi kesalahpahaman, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan menurunnya kinerja pegawai. Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan antarindividu, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun nonverbal, yang bertujuan menciptakan kesamaan pemahaman antara pihak yang menyampaikan dan menerima pesan. Komunikasi nonverbal sendiri mencakup semua isyarat bukan kata-kata (L. M. Hasibuan, 2022), serta mencakup seluruh rangsangan yang memiliki nilai pesan potensial bagi pengirim atau penerima, baik disengaja maupun tidak (Murti et al., 2023). Indikator Komunikasi (Elia & Simanjuntak, 2022)):

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang berlangsung semakin baik
5. Tindakan

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja pegawai, sehingga pegawai lebih termotivasi dan mampu bekerja secara optimal. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, mencakup peralatan, bahan kerja, serta prosedur dan peraturan kerja yang dihadapi pegawai (Sedarmayanti, 2019), termasuk aspek seperti pencahayaan, polusi suara, kebersihan, dan keamanan (Sukanto & Indriyo, 2018). Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja—baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan—mencakup suasana hubungan sosial, interaksi kerja, dan kualitas komunikasi antarpegawai (Hargyatni dkk, 2022); hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kenyamanan psikologis dan produktivitas, sedangkan hubungan yang kurang mendukung berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Indikator Lingkungan Kerja Fisik (Saefullah & Basrowi, 2022):

1. Pencahayaan

2. Suhu
3. Kelembapan
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan
6. Tata warna
7. Penataan fasilitas fisik

e. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan (H. M. Hasibuan, 2019), atau hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Moko et al., 2021). Agar organisasi berfungsi efektif dan sesuai sasaran, organisasi harus memiliki pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan cara yang handal (Elia & Simanjuntak, 2022), yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Indikator Kinerja Pegawai (Moko et al., 2021):

1. Kualitas Kerja
2. Kemandirian
3. Komitmen
4. Ketepatan Waktu
5. Efektivitas

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1), komunikasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri Bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan, yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta 01, Kediri. Populasi penelitian adalah seluruh 34 pegawai pada bagian tersebut, dengan sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert (1–5) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, dilengkapi dengan observasi, wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi sebagai data pendukung.

Analisis data diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas (*Cronbach Alpha*) untuk memastikan kelayakan instrumen. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik (normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas) sebagai syarat model regresi yang baik, sebelum dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 27.0. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, uji F untuk pengaruh secara simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika masing-masing indikator pertanyaan adalah valid jika nilai sig (2-Tailed) harus $< 0,05$ dikatakan valid dan jika sig (2-tailed) $> 0,05$ dikatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
Komunikasi Kerja (X_2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid

Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid
	X3.11	0,000	Valid
	X3.12	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,000	Valid
	Y.8	0,000	Valid
	Y.9	0,000	Valid
	Y.10	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari masing – masing variabel memiliki nilai signifikan dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (valid) jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60. Dengan menggunakan progam SPSS pada tabel sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	10	0,975	Reliabel
Komunikasi Kerja (X ₂)	10	0,972	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	12	0,959	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,972	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil nilai *Cronbach's Alpha* (α) variabel > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi hendaknya normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian statistik.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	2.64721896	
Most Extreme Differences	Absolute	0.149	
	Positive	0.102	
	Negative	-0.149	
Test Statistic		0.149	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.053	
Monte Carlo Sig. (2 tailed) ^d	Sig.	0.050	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.045
		Upper Bound	0.056
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel 4.11 nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikan 0,05 atau 5% dengan nilai 0,053 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan apakah sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier. Data yang baik sebenarnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Berikut hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,270	Linieritas
Komunikasi Kerja (X ₂)	0,241	Linieritas

Lingkungan Kerja (X_3)	0,552	Linieritas
----------------------------	-------	------------

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang linier karena nilai sig. *Deviation from Linearity* $> 0,05$ untuk disiplin kerja (X_1) 0,270, komunikasi kerja (X_2) sebesar 0,241, dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,552.

Uji Multikolinieritas

Metode pengujian Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria.

H_1 : Nila tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat multikolinearitas

H_0 : Nila tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas

Data yang baik adalah data yang tidak terjadi multikolinieritas, sebagai mana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (X_1)	0,152	6,564	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi Kerja (X_2)	0,146	6,871	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_3)	0,363	2,755	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti 2026

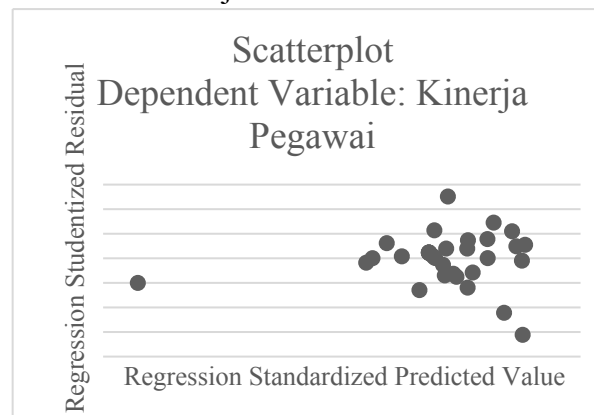
Berdasarkan tabel diatas dapat diliat bahawa model regresi antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel disiplin kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada

sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent yang terdiri dari variabel disiplin kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai, dan untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	2,337
Disiplin Kerja (X_1)	0,451
Komunikasi Kerja (X_2)	0,381
Lingkungan Kerja (X_3)	0,078

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,337 + 0,451X_1 + 0,381X_2 + 0,078X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukan;

1. Nilai konstanta sebesar 2,337 artinya jika variabel disiplin kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) jika bernilai tetap, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 2,337.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,451 bernilai positif. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,451.

3. Koefisien regresi komunikasi kerja (X_2) sebesar 0,380 bernilai positif. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka komunikasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,380.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,078 bernilai positif. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka lingkungan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,078.

Uji t (secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini variabel bebas meliputi disiplin kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat kinerja pegawai. Berikut hasil pengujian Uji t dapat dilihat pada tabel.

Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,010	H_a diterima, H_0 ditolak
Komunikasi Kerja (X_2)	0,040	H_a diterima, H_0 ditolak
Lingkungan Kerja (X_3)	0,433	H_a ditolak, H_0 diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel hasil uji t diketahui bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig. $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig. $0,040 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui nilai Sig. $0,433 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan atau bersama – sama dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji F

Sig.	Keterangan
0,000	H _a diterima, H ₀ ditolak

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa bahwa disiplin kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi Pembangunan dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan oleh nilai *Adjusted R Square*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R ²	R Square	Adjusted R Square
0,926	0,858	0,844

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa nilai. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,844 berarti sebesar 84,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menunjukkan koefisien variabel disiplin kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 84,4% sedangkan 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau penelitian.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi. Artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang sejalan dengan kinerja pegawai, semakin tinggi nilai disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi juga. Hal ini dibuktikan melalui nilai konstanta sebesar 0,451 serta nilai signifikansi sebesar Sig. 0,01 < 0,05.

2. Komunikasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi. Artinya komunikasi kerja memiliki hubungan yang sejalan dengan kinerja pegawai, semakin tinggi nilai komunikasi kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi juga. Hal ini dibuktikan melalui nilai konstanta sebesar 0,380 serta nilai signifikasi sebesar $0,04 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi. Meskipun terjadi kebakaran pada kantor utama yang disebabkan oleh aksi demonstrasi, pemindahan lingkungan kerja yang baru ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak cukup kuat untuk memberikan perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan ini dibuktikan melalui nilai konstanta sebesar 0,078 serta nilai signifikasi sebesar $0,433 > \text{nilai } 0,05$.
4. Disiplin kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa dan Administrasi. Artinya secara bersama-sama semakin besar nilai disiplin kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin besar. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan dari variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa Administrasi Pembangunan agar mendapatkan hasil kinerja pegawai yang lebih baik dan saran untuk peneliti selanjutnya:

1. Disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa Administrasi Pembangunan

Pada dasarnya variabel disiplin kerja mempunyai total skor rata-rata 4,20 yang masuk kategori sangat tinggi, sehingga disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa Administrasi Pembangunan ini harus dipertahankan. Namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan atau di tingkatkan

lagi dari disiplin kerja yang memiliki nilai skor dibawah rata-rata yaitu, kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, pencapaian target kerja sesuai standar, kebiasaan memeriksa kembali hasil pekerjaan, dan profesionalisme dalam berinteraksi karena item ini memperoleh nilai rata-rata terendah.

2. Komunikasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa Administrasi Pembangunan

Pada dasarnya variabel komunikasi kerja mempunyai total skor rata-rata 4,18 yang masuk kategori tinggi, sehingga komunikasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa Administrasi Pembangunan ini masih harus lebih ditingkatkan lagi. Namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan di tingkatkan dari komunikasi kerja yang memiliki nilai skor dibawah rata-rata yaitu, pemahaman terhadap tugas yang disampaikan, kenyamanan dalam berkomunikasi, suasana komunikasi di tempat kerja, terutama kemampuan arahan atasan dalam memotivasi pegawai harus lebih diperhatikan karena memiliki skor terendah dari rata-rata pernyataan pada kuesioner, penyampaian informasi yang mendukung pengambilan tindakan, serta ketepatan pelaksanaan pekerjaan setelah menerima instruksi.

3. Lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa Administrasi Pembangunan

Pada dasarnya variabel lingkungan kerja mempunyai total skor rata-rata 3,88 yang masuk kategori tinggi, sehingga lingkungan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri bagian Pengadaan Barang/Jasa Administrasi Pembangunan ini masih harus lebih ditingkatkan lagi. Namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan di tingkatkan dari lingkungan kerja yang memiliki nilai skor dibawah rata-rata yaitu, kelembapan udara karena item ini memperoleh nilai rata-rata terendah instansi disarankan memberikan perhatian khusus terhadap kondisi kelembapan ruangan dengan melakukan pengecekan dan perawatan fasilitas pendukung secara berkala agar kelembapan tidak menghambat aktivitas kerja pegawai, sirkulasi udara, kualitas udara selama jam kerja, dan tingkat kebisingan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Mengingat variabel lingkungan kerja ditemukan tidak berpengaruh dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji variabel non-fisik lainnya yang diduga lebih kuat dalam memengaruhi kinerja di lingkungan aparatur sipil negara,

seperti variabel motivasi kerja, beban kerja, kompetensi pegawai, atau gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina & R. Nst (eds.)). UISU Press Biro Rektor UISU Lt. 1 Jl. Sisingamangraja, Teladan, Medan.
- [2] Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik, Vol 3 No.*
- [3] Ariani, H. M., & Tamara, D. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi, 11*, 31–41.
- [4] Elia, & Simanjuntak, J. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asialink Hotel Byprasanthi Batam. *Scientia Journal, Vol. 4(5).*
- [5] Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, L. M. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Syariah, Vol 5 No.(1)*, 229–244.
- [7] Hidayah, B. C., Ralfi, S., Sejati, L. M., & Mansyur, I. (2025). The Impact of Communication on Employee Performance at the Development Administration Bureau of the Regional Secretariat of North Sumatra Province. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 4(11)*, 5531–5546.
- [8] Jafri, M., Razak, A., Osman, Z., Razniza, N., & Nadzri, M. (2025). Enhancing Employee Performance in the Public Sector: The Interplay of Public Service Motivation , Leadership Style , Organizational Commitment , and Satisfaction. *International Journal of Business, Marketing and Communication, 5(40)*, 11–23.
- [9] Kasmir. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Penyapu Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup. *Jurnal Investasi, 5(2)*, 193.
- [10] Mangkunegara. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan Uppkb Losarang Bptd Wilayah Ix Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Investasi, 6(2)*, 103–109.
- [11] Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori Dan Praktik*.
- [12] Murti, S., Triyasningrum, D., Suskarwati, S. U., & Sagala, A. J. (2023). Perilaku Non Verbal Tour Guide Lombok Sebagai Komunikasi Antarbudaya Dalam Berinteraksi Dengan Wisatawan Asing. *Jurnal Ilmu Komunikasi, 06(02)*, 140–147.

- [13] Peny, T. L. L., Hina, H. B., & Perseveranda, M. E. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933–948.
- [14] Prastya, I. K. Y., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK PGRI 2 Gianyar. *Values*, 5, 13–23.
- [15] Putri, I. Z. A. (2024). Manajemen Sumber daya Manusia Sebagai Langkah Strategis Pengelolaan Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 89–95.
- [16] Saefullah, M., & Basrowi. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491.
- [17] Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [18] Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(2), 278–294. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- [19] Sukanto, R., & Indriyo, G. (2018). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- [20] Tumangor, R. E., & Mesra, B. (2024). The Effect Of Work Discipline On Employee Performance At The Dairi Regency Regional Disaster Management Agency Office. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 2(2), 1941–1952.
- [21] Wahyuni, I. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pilar Strategis Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 7 No.