

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan

Damaria Gulo¹, Khamo Waruwu², Uswatun Hasanah³

¹Universitas Tjut Nyak Dhien Medan

²Universitas Tjut Nyak Dhien Medan

³Universitas Tjut Nyak Dhien Medan

E-mail: damariagulo2812@gmail.com¹, waruwukhomo.se.mm@gmail.com²,
uswatun1983@students.undip.ac.id³

Article History:

Received: 30 Januari 2026

Revised: 20 Juni 2026

Accepted: 09 Juli 2026

Keywords: *Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 60 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel semangat kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,332 menunjukkan bahwa 33,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan semangat kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Berisi deskripsi Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Pengelolaan SDM yang optimal, termasuk penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan semangat kerja, menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal serta loyalitas yang lebih baik terhadap organisasi.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan memiliki peran strategis dalam pengelolaan informasi dan pelayanan komunikasi publik. Kinerja pegawai pada instansi ini menjadi kunci dalam mendukung efektivitas layanan kepada masyarakat. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan hasil wawancara, ditemukan sejumlah permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, khususnya terkait keterbatasan fasilitas kerja akibat keterbatasan anggaran serta rendahnya kedisiplinan waktu kerja yang berdampak pada semangat kerja pegawai.

ketidakseimbangan beban kerja dan keterbatasan keterampilan pada beberapa bidang menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas dan efisiensi kerja apabila tidak dikelola secara sistematis. Oleh karena itu,

diperlukan kajian empiris untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja kerja secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan kondisi yang aman, nyaman, sehat, dan mendukung pegawai dalam bekerja secara optimal (Sedarmayanti, 2021). Secara umum, lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi tempat kerja seperti penerangan, suhu, kebisingan, keamanan, dan kebersihan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja, komunikasi, serta dukungan pimpinan dan rekan kerja (Sinaga dalam Pramono, 2020).

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efisiensi, motivasi, dan semangat kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kerja (Nitisemito dalam Adha et al., 2019). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Maulidia dalam Adha et al., 2019). Aspek lingkungan kerja meliputi pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan kerja antarpegawai (Simanjuntak dalam Tambunan, 2018). Faktor-faktor pembentuk lingkungan kerja antara lain pencahayaan, warna, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan yang memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi kerja (The Liang Gie dalam Tambunan, 2018). Selain itu, lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh aspek psikis seperti sistem pengawasan, beban kerja, dan hubungan sosial dalam organisasi (Priansa & Suwatno dalam Tambunan, 2018). Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, kebersihan, struktur dan tanggung jawab kerja, perhatian serta dukungan pimpinan, kerja sama antarkelompok, dan kelancaran komunikasi (Beno & Irawan, 2019).

2. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kondisi emosional dan mental individu terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam rasa antusias, senang, dan komitmen dalam melaksanakan tugas, serta berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja (Purwanto dalam Basri & Rauf, 2021). Semangat kerja juga mencerminkan iklim kerja dalam organisasi yang mendorong pegawai untuk berpartisipasi aktif, bertanggung jawab, dan bekerja secara produktif (Darmawan dalam Maydina & Abdurrahman, 2022). Pegawai dengan semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan, tanggung jawab, serta kemampuan mengatasi hambatan kerja secara efektif. Semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, serta kesempatan pengembangan diri (Febriani, 2023). Faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk motivasi dan kegairahan kerja pegawai dalam mencapai kinerja optimal. Secara konseptual, semangat kerja mencakup dua aspek utama, yaitu keterlibatan emosional yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan, dan keterlibatan kognitif yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam merencanakan serta melaksanakan pekerjaannya secara efektif (Febriani, 2023). Indikator semangat kerja meliputi tingkat kehadiran, kerja sama, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Indikator-indikator tersebut mencerminkan tingkat tanggung jawab, komitmen, serta kesediaan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan

ketentuan organisasi (Nitisemito dalam Bangun et al., 2021).

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dicapai dalam periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar, target, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi (Supardi & Anshari, 2022; Mangkunegara dalam Riski, 2023). Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, serta sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku (Sutrisno dalam Adha et al., 2019). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang meliputi faktor intrinsik seperti kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan motivasi kerja, serta faktor lingkungan organisasi dan eksternal, termasuk kebijakan organisasi, sistem manajemen, kepemimpinan, budaya kerja, dan kondisi lingkungan kerja (Irfan, 2022). Kombinasi faktor internal dan eksternal tersebut menentukan tingkat pencapaian kinerja pegawai. Secara konseptual, kinerja mencakup dua aspek utama, yaitu aspek kuantitatif yang berkaitan dengan volume, kecepatan, dan ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta aspek kualitatif yang mencerminkan mutu hasil kerja, kemampuan kerja, dan ketepatan dalam pengambilan keputusan (Mangkunegara dalam Ummah, 2019). Pengukuran kinerja bersifat multidimensional sehingga tidak dapat direpresentasikan oleh satu indikator tunggal. Oleh karena itu, kinerja pegawai umumnya diukur melalui indikator kualitas hasil kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku (Kristiyanti dalam Riwukore & Habaora, 2022; Mangkunegara dalam Putri & Kustiwa, 2024

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan, Sumatera Utara, pada periode Desember 2024 hingga September 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling total, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 60 responden untuk mengetahui tanggapan para pegawai terhadap lingkungan kerja, semangat kerja dan Kinerja. Berikut data responden:

Tabel. 1 Data Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	P
1	Pria	28	46,67%
2	Wanita	32	53,33%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

Berdasarkan dari tabel di atas, mayoritas jenis kelamin pada penelitian ini adalah jenis kelamin Wanita yaitu sebesar 32 orang (53,33%). Dan lainnya dengan jenis kelamin Pria yaitu 28 orang (46,67%)

Tabel. 2 Data Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	N	Persen
21-30 Tahun	26	43,4%
31-40 Tahun	23	38,3%
41-50 Tahun	11	18,3%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

Berdasarkan dari tabel di atas, responden terbanyak berdasarkan usia pada penelitian ini adalah usia pada 21-30 tahun (43,3%), pada usia 31-40 Tahun (38,3%) dan responden paling sedikit pada usia 40-50 tahun (18,3%).

Tabel. 3 Data Karakteristik Berdasarkan Status Pegawai

Status pegawai	N	Persen
Pegawai tetap	41	68,3%
Pegawai honor	19	31,7%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

Berdasarkan dari tabel di atas, mayoritas responden berdasarkan status pegawai pada penelitian ini adalah pegawai tetap (68,3%) dan pegawai honor 31,6%.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kemampuan instrumen kuesioner dalam mengungkapkan variabel penelitian. Validitas item ditentukan berdasarkan nilai korelasi antara skor item dengan skor total (r hitung). Suatu item dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan nilai r tabel sebesar 0,254. Item dengan r hitung $<$ r tabel dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam instrumen penelitian.

Tabel. 4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (x1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,898	0,254	Valid
X1.2	0,786	0,254	Valid
X1.3	0,824	0,254	Valid
X1.4	0,793	0,254	Valid
X1.5	0,746	0,254	Valid
X1.6	0,794	0,254	Valid
X1.7	0,769	0,254	Valid
X1.8	0,697	0,254	Valid
X1.9	0,692	0,254	Valid
X1.10	0,684	0,254	Valid

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025).

Instrumen lingkungan kerja terdiri atas sepuluh item yang mencakup indikator penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, kebersihan, struktur dan tanggung jawab kerja, perhatian serta dukungan pimpinan, dan kelancaran komunikasi. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item memenuhi kriteria validitas, sehingga instrumen dinyatakan layak digunakan untuk

mengukur variabel lingkungan kerja.

Tabel. 5 Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (x2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,859	0,254	Valid
X2.2	0,768	0,254	Valid
X2.3	0,215	0,254	Tidak Valid
X2.4	0,519	0,254	Valid
X2.5	0,672	0,254	Valid
X2.6	0,801	0,254	Valid
X2.7	0,671	0,254	Valid
X2.8	0,772	0,254	Valid

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

Hasil uji validitas variabel Semangat Kerja (X2) menunjukkan bahwa dari delapan item pernyataan, tujuh item memiliki nilai r hitung > r tabel (0,254) sehingga dinyatakan valid, yaitu X2.1, X2.2, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, dan X2.8. Satu item, yaitu X2.3, dinyatakan tidak valid karena nilai r hitung (0,215) < r tabel (0,254) dan dikeluarkan dari instrumen. Dengan demikian, instrumen Semangat Kerja dinyatakan layak digunakan dalam analisis selanjutnya karena sebagian besar item memenuhi kriteria validitas.

Tabel. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,778	0,254	Valid
Y2	0,462	0,254	Valid
Y3	0,562	0,254	Valid
Y4	0,512	0,254	Valid
Y5	0,661	0,254	Valid
Y6	0,324	0,254	Valid

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

Kuesioner kinerja terdiri atas enam item yang mengukur indikator kualitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Hasil uji validitas pada enam item dinyatakan memenuhi validitas dan secara rinci dapat dilihat pada tabel, sehingga kuesioner ini dapat mengukur kinerja.

Tabel. 7 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,963	Reliabel
Semangat kerja	0,917	Reliabel
Kinerja	0,850	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pada uji reliabilitas, teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ dengan kriteria tinggi (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,963, Semangat Kerja (X2) sebesar 0,917, dan Kinerja (Y) sebesar 0,850, yang seluruhnya melebihi batas minimum 0,60. Dengan demikian, kuesioner dinyatakan konsisten dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal

sebagai prasyarat penggunaan statistik parametrik. Normalitas data diuji menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K–S). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05.

Tabel. 8 Uji Normalitas Menggunakan Uji Statistik

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.3170805
	Std. Deviation	3.12444364
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.049
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

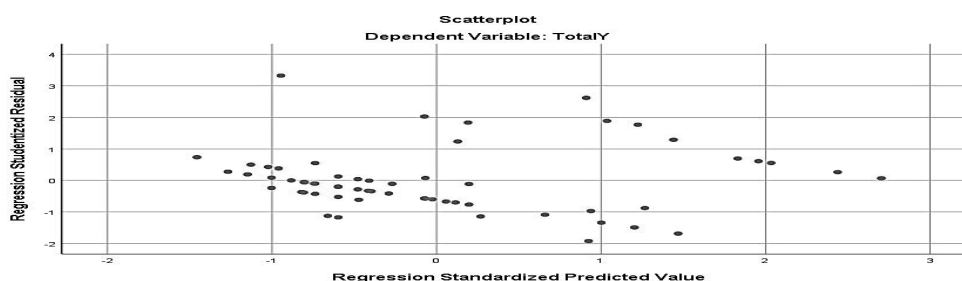
Pada tabel di atas uji normalitas menggunakan uji statistik terlihat bahwa nilai Sig. adalah $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut secara normal. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Sebaliknya, jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka model regresi mengalami multikolinieritas.

Tabel. 9 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,342	2,924
Semangat Kerja (X2)	0,342	2,924

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel output di atas, didapatkan hasil *tolerance* pada variabel lingkungan kerja dan semangat kerja yaitu sebesar $0,342 > 0,10$ kemudian nilai VIF sebesar $2,924 < 10,00$, maka tidak terjadi gejala multikorelasi dalam variabel ini. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya perbedaan varians residual pada model regresi. Deteksi heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis grafik scatterplot antara nilai residual dan nilai prediksi. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila titik-titik data menyebar secara acak di sekitar angka nol, tidak membentuk pola tertentu, serta tidak menunjukkan pola menyempit atau melebar.



Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

Berdasarkan output gambar dihalaman sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa scatterplot dapat diterima karena menyebar dan tidak berkumpul pada satu titik serta tidak membentuk pola, sehingga uji heterokedasitas dapat diterima.

4. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial variabel lingkungan kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Pengujian dilakukan dengan regresi linear berganda. Hipotesis nol (H0) menyatakan bahwa X1 dan X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, sedangkan hipotesis alternatif (H1) menyatakan sebaliknya. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.), di mana H1 diterima apabila Sig. < 0,05 dan H0 diterima apabila Sig. > 0,05.

Tabel. 10 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.160	5.813		-2.264	.027
Lingkungan kerja (X1)	.441	.083	.980	5.293	.000
Semangat kerja (X2)	.577	.125	.854	4.612	.000

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,441, nilai t hitung 5,293, dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Selain itu, semangat kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,577, nilai t hitung 4,612, dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja dan semangat kerja secara parsial berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh signifikan dari variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Semangat kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yang merupakan variabel terikat.

Tabel. 11 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.613	2	139.806	14.155	.000 ^b
	Residual	562.971	57	9.877		
	Total	842.583	59			

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 14,155 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,16. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0–1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang semakin baik. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 12.

Tabel. 12 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.308	3.14272

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,332. Hal ini berarti bahwa sebesar 33,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan semangat kerja.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari 60 responden pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan (53,33%), berusia 21–30 tahun (43,3%), dan berstatus sebagai pegawai tetap (68,3%). Data ini menunjukkan karakteristik responden yang relatif produktif dan berada pada usia kerja optimal. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,441 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hasibuan dan Bahri (2018) serta Putra dan Yuniawan (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan semangat kerja (X_2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,577 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian Karsini et al. (2016) dan Widowati (2017) yang menyatakan bahwa semangat kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Fhitung sebesar 14,155 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,16. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,332 menunjukkan bahwa sebesar 33,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan dapat diterima dan terbukti secara empiris.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda terhadap 60 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang kondusif serta semangat kerja yang tinggi terbukti meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,332 menunjukkan bahwa 33,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Instansi diharapkan dapat

meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai dan penciptaan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, upaya peningkatan semangat kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui sistem penghargaan, komunikasi yang efektif, dan kebijakan manajerial yang mendukung kesejahteraan pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120.
- Bangun, R., Waruwu, K., & Paramita, P. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Swasta Rokita Sari di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(1), 268–283.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74.
- Febriani, N., dan H. (2023). Peran Lingkungan Kerja dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dua Kelinci. *Larisa Ekonomi*, 1(1), 12–25.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3),
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580–589.
- Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2022). Pelatihan Penyusunan Dimensi-Indikator Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang. *Lambung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(3), 341–451.
- Sedarmayanti. 2021. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Ummah, M. S. (2019). No Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.