

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Evi Marcilia  
marciliaevi@yahoo.co.id

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aims to test and analyze the influence of working disciplines, motivation and working environment to the employee's performance at the Department of Hygiene and Green Open Space Surabaya in the medium facilities and infrastructure sector. Population used in this research is Department of Hygiene and Green Open Space Surabaya. Sampling taken by using simple random sampling method and this type of research using quantitative. The data was collected through questionnaires that obtained of 61 respondents. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis with using SPSS 22 (Statistical Product and Service Solutions) application tool. The result showed that the work discipline had positive and significant influence on employee performance with regression coefficient equal to 0,017, motivation had positive and significant influence to the employee performance with regression coefficient equal to 0,038, and work environment had positive and significant influence to the employee performance with regression coefficient equal to 0,019. While partially shows the most dominant work discipline variables on employee performance with a significance of 0.096.*

**Keywords:** work discipline, motivation, work environment, and employee performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya di bidang sarana dan prasana yang meliputi seksi pembangunan serta seksi pemeliharaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. Pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling (sampel acak sederhana) dan jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sehingga diperoleh sampel sebanyak 61 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS 22 (Statistical Product and Service Solutions). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,017, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,038, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,019. Sedangkan secara parsial menunjukkan variabel disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi sebesar 0,096.

**Kata kunci:** disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era pembangunan, dimana yang menjadi kunci kompetensi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun diri sendiri. Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak yang terkait demi tercapainya suatu tujuan, selain faktor sumber daya manusia tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus diperhatikan, karena memang faktor yang satu dengan yang lainnya saling ketekaitan sehingga memiliki satu kesatuan.

Surabaya merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia yang kedua, jumlah penduduk Kota Surabaya terus mengalami peningkatan hingga saat ini. Meningkatnya jumlah penduduk tersebut membawa dampak pada volume pembangunan sarana dan prasarana di Kota Surabaya. Berdasarkan data dari Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya (DKRTH) Kota Surabaya, pada tahun 2012 sampai 2016 sarana dan prasarana yang dihasilkan dari kota Surabaya mengalami peningkatan dalam kontribusi pelayanan publik (Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya).

Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya (DKRTH) terdapat tiga bagian besar yaitu bidang kebersihan, bidang sarana dan prasarana, bidang ruang terbuka hijau dan penerangan jalan umum. Pada penelitian kali ini mengulas bidang sarana dan prasarana dimana bidang tersebut bergerak pada pelayanan masyarakat melalui pembangunan serta pemeliharaan, seperti depo sampah, makam, rumah kompos, IPLC (Instansi Pengelolaan Limbah Cair), dll. Pembangunan sarana dan prasarana sebagai suatu upaya yang secara sadar dilaksanakan oleh suatu bangsa, negara, dan pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan pertumbuhan pembangunan ke arah yang lebih baik dari sebelumnya. Pembangunan daerah sebagai integral dari pembangunan masa sekarang ini mengalami perkembangan pesat terutama dalam pembangunan kota, sedangkan pemeliharaan sarana dan prasarana sebagai upaya perawatan dalam peralatan bekerja.

Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau (DKRTH) melaksanakan tugas sebagai penyusunan dan perumusan rencana program kegiatan prosedur dalam pelaksanaan kebijakan teknik, juga sebagai pelaksana penataan, pemenuhan dan evaluasi kebutuhan sarana dan prasarana di wilayah Kota Surabaya sesuai standar, prosedur, dan norma yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Tercapainya tujuan instansi salah satunya bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu instansi, tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi berasal dari kata lain *mover* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi merupakan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah "hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan instansi.

Selain disiplin dan motivasi, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memacu tingginya rasa puas dalam diri karyawan dan pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya. Menurut Nitisemito (2009:76) lingkungan kerja merupakan

sebagai sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya? Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya yang tinggi. Menurut Hasibuan (2012:10) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai tuntutan tersebut. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai,2011:824).

### **Motivasi**

Seorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Mangkunegara (2012:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan instansi. Sutrisno (2013:109) juga mengemukakan motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Kadarisman(2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi termasuk hal penting yang perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dalam melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2012:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang melakukan pekerjaannya. Selama melakukan sebuah pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

## Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia untuk itu setiap instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dan dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2012:94).

Menurut Mangkunegara (2012:9) yang mengungkapkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas dalam bekerja (Sutrisno, 2013:151).

## Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian serta tinjauan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.
- H<sub>2</sub>: Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.
- H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Penelitian yang dipilih oleh penulis adalah Deskriptif Asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan variabel atau lebih. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian empiris dimana data adalah dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung atau berupa angka. Adapun metode pengumpulan data dari penelitian ini menggunakan instrument kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat dan pernyataan penulis kepada responden untuk dijawabnya.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probabiliy sampling* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu

pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang dalam populasi itu.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan dimana responden memberikan jawaban menggunakan angka yang mempunyai makna di setiap angka tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Adapun variabel yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

#### **Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali serta tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi instansi untuk dapat mewujudkan tujuannya. Menurut Hasibuan (2010:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yaitu: (1) Mematuhi peraturan instansi (2) Penggunaan waktu secara efektif (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas (4) Tingkat absensi.

#### **Motivasi (M)**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan untuk mencapai hasil yang optimal. Adapun indikator menurut Hasibuan (2008:123) yaitu: (1) Kebutuhan fisik (2) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (3) Kebutuhan sosial (4) Kebutuhan akan penghargaan diri (5) Kebutuhan perwujudan diri.

#### **Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, dimana dalam berbentuk fisik maupun nonfisik yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dapat mempengaruhi saat bekerja sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Sunyoto (2012:45), indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu: (1) Hubungan karyawan (2) Suasana kerja (3) Tersedianya fasilitas kerja (4) Keamanan.

#### **Kinerja karyawan (KK)**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: (1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas Kerja (3) Pelaksanaan tugas (4) Tanggung jawab.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang

digunakan melalui suatu pengukuran berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian diartikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Dasar pengambilan keputusan, yaitu: (1) Jika  $r_{\text{hasil}}$  positif, serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid. (2) Jika  $r_{\text{hasil}}$  negatif, dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ , maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

#### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada objek penelitian yang sama, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ .

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regresion*). Analisa regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi dan nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Persamaan model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b1(DK) + b2(M) + b3(LK) + ei$$

Keterangan:

a	= Constanta
KK	= Kinerja Karyawan
DK	= Disiplin Kerja
M	= Motivasi
LK	= Lingkungan Kerja
b1 - b3	= Koefisien Variabel Independen
ei	= <i>error disturbance</i>

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 22.

### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut: (1) Nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. (2) Nilai Probabilitas  $< 0,05$ , maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal *p-p plot of regression standart*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent variabel*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi tidak adanya multikolinieritas yaitu dengan cara (1) Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10. (2) Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain. Dalam sebuah model regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model (*Goodness of Fit Model*) dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan membandingkan besarnya angka F penelitian dengan  $F_{tabel}$ , cara kedua adalah dengan cara membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05.

### Pengujian Hipotesis

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi total pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dalam model regresi tersebut. Nilai dari koefisien determinasi ialah

antara 0 hingga 1 yang menunjukkan bahwa nilai 0 adalah hubungan yang terjadi sangat lemah, dan 1 menunjukkan hubungan yang terjadi sangat kuat.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependent*. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan yaitu pada nilai 0,05 ( $\alpha=0,5$ ) dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. (2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

### Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Perhitungan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, semakin besar nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) maka variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang semakin dominan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan ini dengan menggunakan perhitungan SPSS 22.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item- total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Disiplin Kerja	DK.1	0,418	0,209	Valid
	DK.2	0,494		Valid
	DK.3	0,490		Valid
	DK.4	0,363		Valid
Motivasi	M.1	0,340		Valid
	M.2	0,223		Valid
	M.3	0,359		Valid
	M.4	0,543		Valid
Lingkungan Kerja	LK.1	0,517		Valid
	LK.2	0,515		Valid
	LK.3	0,529		Valid
	LK.4	0,515		Valid
Kinerja Karyawan	KK.1	0,552		Valid
	KK.2	0,391		Valid
	KK.3	0,381		Valid
	KK.4	0,474		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mengenai dari seluruh variabel yang berjumlah 16 item, mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,209, maka hal ini berarti seluruh item pernyataan yang berjumlah 16 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,830	16

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 2 terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,830 lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

Tabel 3  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	3,176	2,025		1,568	,122
DK	,311	,127	,296	2,461	,017
M	,116	,113	,125	1,029	,038
Lk	,293	,112	,322	2,410	,019

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 hasil perhitungan analisis regresi diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 3,176 + 0,311 DK + 0,116 M + 0,293 LK + ei$$

**Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS 22 di peroleh hasil:

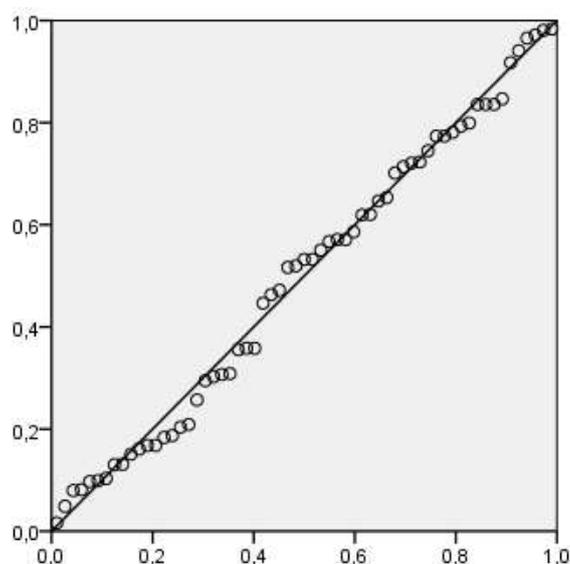
**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		61
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,28626557
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,076
	<i>Positive</i>	0,076
	<i>Negative</i>	-0,058
<i>Test Statistic</i>		0,076
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,050$ , hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, Grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2017

**Gambar 1**  
**Grafik Uji Normalitas Data**

Dari Gambar 1 dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum Prob* dengan sumbu X (*Observed Cum Prob*)). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini telah berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan alat bantu komputer dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

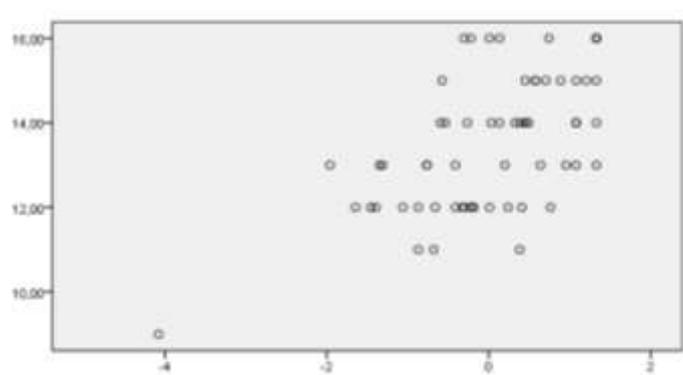
Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,796	1,256	Bebas Multikolinieritas
Moivasi	0,782	1,279	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,643	1,554	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual (kesalahan pengganggu) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik scatterplot dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber: Data primer diolah, 2017

**Gambar 2**  
**Grafik Uji Normalitas Data**

Dari Gambar 2 terlihat titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola yang jelas, tersebar di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

Uji kelayakan model dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat

digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji kelayakan model untuk model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada dibawah ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	51.944	3	17.315	9.942	0.000 <sup>a</sup>
	<i>Residual</i>	99.269	57	1.742		
	<i>Total</i>	151.213	60			

a. Predictors: (constant), Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 6, didapat tingkat signifikansi uji kelayakan model =  $0,000 \leq 0,05$  (*level of significant*), yang menunjukkan pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

### Pengujian Hipotesis

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. Perhitungan melalui alat bantu SPSS 22, tingkat koefisien determinasi dapat dilihat seperti dibawah ini :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,685 <sup>a</sup>	0,344	0,309	1,31968

a. Predictor: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, lingkungan Kerja

b. Dependen variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 7 diketahui *R square* ( $R^2$ ) untuk model regresi sebesar 0,344 atau 34,4% yang menunjukkan bahwa 34,4% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 65,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau individu untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha = \%$ ). Tingkat signifikan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,176	2,025		1,568	
DK	,311	,127	,296	2,461	,017
M	,116	,113	,125	1,029	,038
Lk	,293	,112	,322	2,410	,019

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 8, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa:

a. Disiplin Kerja (DK)

Hipotesis 1 : Disiplin Kerja berpengaruh kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

Sesuai tabel 8 di atas, nilai signifikan dari variabel disiplin kerja sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

b. Motivasi (M)

Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

Sesuai tabel 8 di atas, nilai signifikan dari variabel motivasi sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima. Secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

c. Lingkungan Kerja (LK)

Hipotesis 3 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

Sesuai tabel 8 di atas, nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,019 lebih kecil 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima. Secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

**Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dominan dari variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. Tingkat koefisien determinasi masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Koefisien korelasi dan Determinasi Parsial**

Variabel	R	r <sup>2</sup>
Disiplin Kerja	0,310	0,096
Motivasi	0,135	0,018
Lingkungan Kerja	0,304	0,092

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 9, maka dapat disimpulkan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya adalah variabel

disiplin kerja dengan nilai koefisien determinasi parsial = 0,096 atau 9,6% dibandingkan dengan variabel lainnya.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.**

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. Hasil ini menunjukkan pada Tabel 8 bahwa disiplin kerja merupakan hal terpenting untuk diperhatikan demi meningkatkan kinerja karyawan bidang sarana dan prasarana yang terdiri dari seksi pembangunan serta seksi pemeliharaan, seperti indikator yang terkandung di dalam variabel disiplin kerja yaitu mematuhi peraturan instansi yang merupakan peraturan walikota Surabaya nomor 21 tahun 2006 tentang hari dan jam bagi instansi di lingkungan pemerintah kota Surabaya. Dapat diasumsikan bahwa instansi saat ini sedang melakukan sosialisasi dan upaya yang tinggi untuk memberikan pemahaman terhadap peraturan dan standar yang berlaku, agar karyawan memahami peraturan dengan sangat baik. Penggunaan waktu efektif menjadikan karyawan dalam waktu bekerja dilakukan dengan sebaiknya-baiknya, dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas yang dikerjakan, tingkat absensi atas kehadiran karyawan dalam pekerjaannya merupakan upaya yang kongkrit. Dari kesemua indikator tersebut nantinya akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Indryani (2016) dan Sutrisno (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.**

Variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. Hasil ini menunjukkan pada Tabel 8 bahwa motivasi yang diberikan Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya bidang sarana dan prasarana yang terdiri dari seksi pembangunan serta seksi pemeliharaan berusaha memberikan dorongan untuk semangat bekerja, seperti indikator kebutuhan fisik atas pemberian gaji yang merupakan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2015 tentang perubahan ketujuh belas atas peraturan pemerintah nomor 7 tahun 1977 tentang peraturan gaji pegawai negeri sipil, kebutuhan rasa aman dan keselamatan dalam memberikan tunjangan kesehatan dan asuransi kecelakaan (BPJS), kebutuhan akan penghargaan (prestasi) berdasarkan kemampuan membuat kesempatan dalam memilih jenjang karir yang lebih tinggi, serta kebutuhan perwujudan diri atas pekerjaan yang sesuai tugas, pokok, dan fungsinya yang diberikan oleh instansi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Indryani (2016), Nugroho (2016), dan Sutrisno (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.**

Variabel lingkungan kerja pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. Hasil ini menunjukkan pada tabel 24 bahwa lingkungan kerja yang diberikan Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya bidang sarana dan prasarana yang terdiri dari seksi pembangunan serta seksi pemeliharaan, seperti indikator yang terkandung di dalam variabel lingkungan kerja adalah hubungan karyawan antar sesama karyawan yang harmonis sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan

kerja karyawan dan fasilitas kerja yang disediakan cukup lengkap dan memadai serta lingkungan kerja yang ada memberikan rasa aman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nugroho (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya bidang sarana dan prasarana yang terdiri dari seksi pembangunan serta seksi pemeliharaan. Hasil ini menunjukkan disiplin kerja yang diberikan Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya dengan perhitungan regresi sebesar 0,017 terkait dalam indikator variabel disiplin kerja yaitu mematuhi peraturan instansi, penggunaan waktu efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan serta tingkat absensi. Disiplin kerja yang diberikan oleh instansi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya. (2) Variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya bidang sarana dan prasarana yang terdiri dari seksi pembangunan serta seksi pemeliharaan. Hasil ini menunjukkan motivasi yang diberikan Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya dengan perhitungan regresi sebesar 0,038 terkait dalam indikator variabel motivasi yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan akan penghargaan serta kebutuhan perwujudan diri yang diberikan instansi. Gambaran bahwa motivasi yang diberikan oleh Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya berusaha memberikan dorongan untuk semangat bekerja. (3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya bidang sarana dan prasarana yang terdiri dari seksi pembangunan serta seksi pemeliharaan. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja yang diberikan oleh Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya dengan perhitungan regresi sebesar 0,019 terkait dalam indikator variabel lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan, suasana kerja, fasilitas kerja serta lingkungan kerja yang aman. Dalam lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu : (1) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya dalam penelitian ini hanya terdiri tiga variabel, yaitu disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu hanya 61 responden dan terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Bagi bidang sarana dan prasarana di Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya dapat meningkatkan variabel motivasi agar karyawan memiliki kinerja yang lebih bagus. Hal tersebut dikarenakan salah satu dalam motivasi yakni besaran gaji yang diterima masih sangat jauh dari UMK, yakni hanya Rp 580.000 di bagian depo karna karyawan tersebut tidak ada kontrak kerja. (2) Pada Dinas Kebersihan dan Ruang

Terbuka Hijau Surabaya bersifat dinas serta kebutuhan karyawan lapangan sangat banyak maka dapat mengandeng perusahaan swasta untuk turut berdistribusi dengan dana CSRnya agar dapat memberikan gaji yang layak bagi karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. (3) Dalam mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambah sampel dan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap. (4) Dalam penyebaran kuesioner terdapat hasil distribusi frekuensi yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada indikator yaitu: penggunaan waktu efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, kebutuhan fisik, hubungan karyawan, dan kualitas kerja mengalami peningkatan yang sangat baik pada karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indryani, D.W. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5(9): 2461-0593.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, A. S. 2009. *Manajemen Personalia*. Graha Indonesia. Jakarta.
- Nugroho, B. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Auto 2000 Cabang Sungkono Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5(4): 2461-0593.
- Rivai, V. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno. S. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil (Studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. 1(1):1-16.