

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MULYOREJO SURABAYA

Erlia Kusuma Dwi Susanti
erliankusumadwi@gmail.com
Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research determined and analyzed the effect of work environment, work motivation, and work discipline on the employees' performance at Kecamatan Mulyorejo, Surabaya. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the population was all employees who worked at Kecamatan Mulyorejo, Surabaya. The data collection technique used propotional random sampling with the Slovin formula. In line with that, there were 67 respondents employees who worked at Kecamatan Mulyorejo, Surabaya as samples. Furthermore, the instrument in the data collection technique used a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. The data analysis technique used multiple linear regression with t-test and SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 versions. The result showed that the work environment had a significantly positive effect on the employees' performance at Kecamatan Mulyorejo, Surabaya. Likewise, work motivation had a significantly positive effect on the employees' performance at Kecamatan Mulyorejo, Surabaya. Similarly, the work discipline had a significantly positive effect on the employees' performance at Kecamatan Mulyorejo, Surabaya.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai yang bertugas pada Kantor Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional random sampling* dengan rumus slovin yang ditentukan sejumlah 67 orang pegawai dari jumlah populasi. Pengumpulan data ini dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan uji t dengan menggunakan alat bantu program software SPSS (*Statistic Product And Service Selection*) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mulyorejo Surabaya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mulyorejo Surabaya, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mulyorejo Surabaya.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia aset paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Darim, 2020). Sebuah pegawai dapat menjadi beban jika tidak benar mengelola. Kualitas Sumber Daya Manusia akan menjadi kekuatan untuk manajemen dan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi yang mencapai tujuan baik (Sedarmayanti, 2017:4). Ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang terlatih dan pekerja keras, hal itu menciptakan tempat kerja yang positif secara fisik maupun nonfisik. Hal ini membantu perusahaan mencapai tujuannya secara maksimal dan membuat karyawan ingin melakukan yang terbaik. Dengan hal ini pegawai akan mengarah pada kinerja kerja yang lebih baik. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik

(Darim, 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan setiap detail program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Pangaila *et al.*, 2022). Faktor manusia adalah yang paling penting dalam meningkatkan suatu organisasi. Agar manusia dapat berfungsi sebagai tenaga kerja yang mampu berkontribusi untuk kemajuan organisasi, perusahaan memerlukan kedisiplinan kerja pegawai, semangat kerja yang kuat, dan lingkungan kerja yang ramah (Lizardy dan Mahargiono, 2023). Jika pegawai tidak melakukan pekerjaan mereka dengan baik, hasil yang diperoleh tidak akan sesuai dengan harapan perusahaan. Pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang baik untuk mencapai kinerja optimal. Ketepatan waktu, didefinisikan sebagai tingkat aktivitas yang diselesaikan tepat waktu, merupakan faktor penting dalam mengukur kinerja karyawan. Selain itu, seberapa cepat pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan juga merupakan indikator kinerja, yang penting untuk menghindari gangguan pekerjaan terkait tugas lain.

Kecamatan Mulyorejo yang berkantor di Mulyorejo Utara Blok BLK No.201, Mulyorejo, Kota SBY, Jawa Timur merupakan salah satu kecamatan yang ada di Surabaya yang didalamnya terdapat enam kelurahan (Dukuh Sutorejo, Kalijudan, Kalisari, Kejawan Putih Tambak, Manyar Sabrangan, dan Mulyorejo). Pada Kecamatan Mulyorejo Surabaya yaitu kantor yang bekerja pada bidang pelayanan dan jasa yang ada kaitannya dengan masyarakat dari data awal yang telah dilakukan. Dalam fungsi pelayanan sendiri yaitu melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, meningkatkan upaya partisipasi, dan pelestarian nilai sosial budaya dan ketenagakerjaa terhadap masyarakat. Menurut Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2018 tentang kecamatan, tugas dalam kecamatan sendiri yaitu untuk membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa atau kelurahan, melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah yang ada di kecamatan, dan melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan. Namun dalam tugas tersebut terdapat beberapa kendala dalam kantor Kecamatan Mulyorejo Surabaya yaitu keramahan pegawai, ketidakhadiran pegawai sehingga mengganggu aktivitas pelayanan dan memperlambat waktu pelayanan.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Sutrisno (2016:172) menambahkan bahwa kinerja adalah potensi kerja yang dimiliki setiap pegawai untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat penting dan perlu diperhatikan secara intens agar lebih mudah dalam mengatasi masalah penurunan efisiensi kerja pegawai yang berpengaruh besar terhadap stabilitas perusahaan. Penurunan kinerja pegawai dapat mempengaruhi kedisiplinan dan tanggung jawab, yang berdampak pada pertumbuhan dan kualitas perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja demi mencapai visi dan misi perusahaan. Tanpa solusi yang tepat, masalah dalam kinerja pegawai dapat merugikan organisasi.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan bekerja dengan maksimal jika mereka mendapatkan lingkungan yang aman dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2017:25), lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat dan perkakas yang digunakan oleh pekerja, serta meliputi lingkungan, cara kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keterlibatan dan kinerja pegawai (Hidayat, 2022). Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh

manajemen, karena lingkungan yang baik akan mendukung peningkatan kinerja pegawai (Lizardy dan Mahargiono, 2023). Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lizardy dan Mahargiono, (2023) serta Saputra dan Fernos (2023) menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan yang membuat pegawai berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:93), motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai dengan motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja. Namun, tidak jarang motivasi pegawai dapat menurun atau rendah. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai terhadap pekerjaannya (Rahma *et al.*, 2017). Organisasi yang sukses adalah yang dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik, terutama pegawai (Darim, 2020). Kinerja pegawai dalam sebuah instansi sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja pegawai (Widjaja dan Ginanjar, 2022). Motivasi yang tinggi akan membuat pegawai lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja dan efisiensi. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yolinda dan Marlius (2023) serta Hamidi (2020) menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dan Ginanjar (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan (Lizardy dan Mahargiono, 2023). Disiplin kerja berperan dalam memotivasi pegawai untuk bekerja dengan disiplin, baik secara individu maupun tim. Menurut Hasibuan (2019:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin membantu mendidik pegawai agar mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia (SDM) tercermin dari sikap dan perilaku yang disiplin (Utari, 2018). Disiplin memiliki pengaruh kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi yang direncanakan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam mengikuti prosedur kerja, mematuhi kebijakan, dan mencapai target yang ditetapkan (Rastana *et al.*, 2021). Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.* (2021) dan Rastana *et al.* (2021) menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Kitta *et al.* (2023) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memainkan peran penting dalam kinerja pegawai suatu instansi khususnya pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Manajemen yang efektif dalam menerapkan disiplin dan menjaga motivasi kerja karyawan akan membantu instansi pemerintahan berjalan dengan baik.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Adhari (2020:77), kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai hasil konkret yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan spesifik dalam suatu periode waktu. Kinerja ini menggambarkan baik kualitas maupun

kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan, memberikan gambaran tentang sejauh mana pencapaian dan efektivitas pelaksanaan tugas oleh seorang pegawai. Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut Yulianto (2020:9) indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut: a). kualitas, b). kuantitas, c). ketepatan waktu, d). efektivitas, dan e). kemandirian.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25), lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat dan perkakas yang digunakan oleh pekerja, serta meliputi lingkungan, cara kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Terdapat indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) yaitu sebagai berikut: a). pencahayaan, b). warna, c). sirkulasi udara, d). suara, dan e). keamanan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang membuat pegawai berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:93), motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai dengan motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2016:109) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering juga diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Menurut Saydam dalam Dewi (2013), ukuran indikator motivasi terdiri dari lima kebutuhan dasar yang perlu dipenuhi untuk memotivasi individu yaitu sebagai berikut: a). kebutuhan fisiologis, b). kebutuhan keselamatan, c). kebutuhan sosial, d). kebutuhan akan penghargaan, dan e). aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

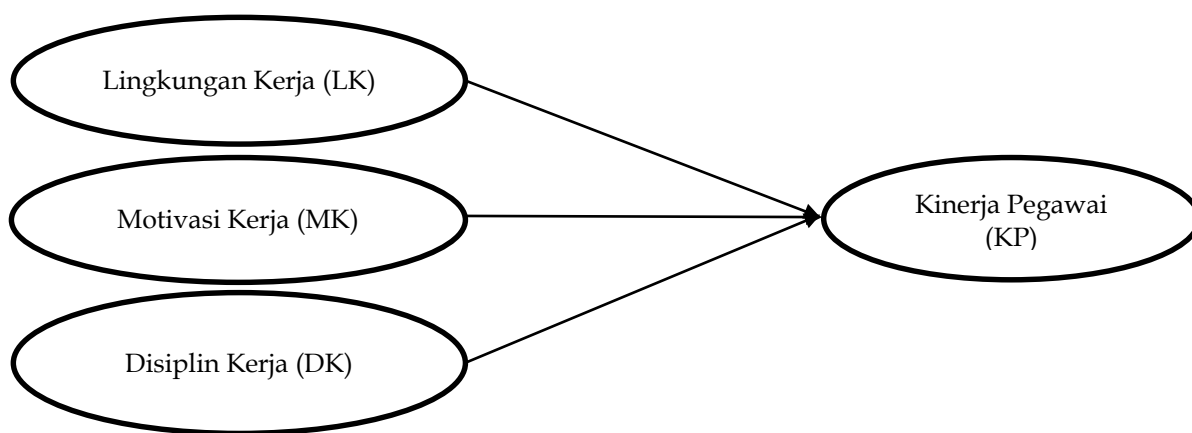
Menurut Hasibuan (2019:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin membantu mendidik pegawai agar mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Afandi (2018:11), disiplin kerja adalah peraturan yang disusun oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disetujui oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Menurut Hasibuan (2017:194) beberapa indikator disiplin kerja pegawai, yaitu: a). tujuan dan kemampuan, b). teladan kepemimpinan, c). balas jasa, d). Keadilan, dan e). pengawasan.

Penelitian Terdahulu

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lizardy dan Mahargiono, (2023) serta Saputra dan Fernos (2023) menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa

lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yolinza dan Marlius (2023) serta Hamidi (2020) menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dan Ginanjar (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.* (2021) dan Rastana *et al.* (2021) menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Kitta *et al.* (2023) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan bekerja dengan maksimal jika mereka mendapatkan lingkungan yang aman dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2017:25), lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat dan perkakas yang digunakan oleh pekerja, serta meliputi lingkungan, cara kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena kondisi yang mendukung seperti fasilitas yang memadai, sistem kerja yang efisien, dan pengaturan yang jelas dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Lizardy dan Mahargiono, (2023) serta Saputra dan Fernos (2023) menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan yang membuat pegawai berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:93), motivasi merupakan kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai yang

memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Namun demikian, terdapat potensi bahwa motivasi pegawai bisa mengalami penurunan atau menjadi rendah, yang dapat mempengaruhi performa pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Yolinda dan Marlius (2023) serta Hamidi (2020) menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dan Ginanjar (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan sifat yang harus dimiliki oleh seseorang agar memiliki prinsip kerja baik. Menurut Hasibuan (2019:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin ini tidak hanya mengajarkan pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi, tetapi juga berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang teratur dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Irawan *et al.* (2021) dan Rastana *et al.* (2021) menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Kitta *et al.* (2023) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Metode penelitian yang akan diterapkan dalam studi ini adalah jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:14), metode analisis deskriptif merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengolah data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah terkumpul sesuai dengan kondisinya, tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengujian hipotesis untuk menghasilkan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2016:80) menjelaskan bahwa populasi merujuk pada suatu wilayah yang umumnya terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah serta karakteristik tersendiri yang akan diidentifikasi oleh peneliti untuk dapat diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ini mencakup secara umum objek/subjek yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bertugas pada Kantor Kecamatan Mulyorejo Surabaya sejumlah 200 orang pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang menjadi sumber data aktual. Sampel mencakup jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *Propotional Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:82), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sugiyono (2016:88) menjelaskan bahwa *propotional random sampling* adalah proses pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan teknik Slovin dan

penelitian ini mencakup sebagian lingkup populasi Kecamatan Mulyorejo Surabaya beserta kelurahan yang mencapai tingkat populasi dari 200 orang pegawai. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016:90). Jumlah sampel ditetapkan berdasarkan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{200}{1+200(0,1)^2} = 66,7$$

Dengan hasil perhitungan rumus slovin, jumlah sampel yang akan menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 67 orang pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan data adalah dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 67 responden yaitu kepada pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Menurut Sugiyono (2016:142) Angket juga dapat dikenal sebagai kuesioner yang berarti metode pengumpulan data yang digunakan untuk meminta responden untuk menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis. Kuesioner yang dilakukan bagian penelitian ini dan bertujuan untuk mengetahui kondisi kerja pegawai pada Kecamatan Mulyorejo Surabaya secara benar melalui perspektif pandang pegawai internal perusahaan tersebut. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini juga dibuat dengan menggunakan sistem tertutup dan menggabungkan kuesioner langsung dan tidak langsung dengan jawaban yang disajikan dalam Skala Likert.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah subjek, yaitu data penelitian yang berupa pendapat, sikap, pengalaman, atau karakteristik individu atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Data subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Subjek penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden atau kuesioner yang dibagikan oleh pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya.

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Terdapat indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) yaitu sebagai berikut: a). pencahayaan, b). warna, c). sirkulasi udara, d). suara, dan e). keamanan.

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi kerja merupakan kondisi atau faktor yang mendorong seseorang, dalam hal ini pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya, untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau melakukan aktivitas tertentu dengan semangat dan tekad yang tinggi. Menurut Saydam dalam Dewi (2013), ukuran indikator motivasi terdiri dari lima kebutuhan dasar yaitu sebagai berikut: a). kebutuhan fisiologis, b). kebutuhan keselamatan, c). kebutuhan sosial, d). kebutuhan akan penghargaan, dan e). aktualisasi diri.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin membantu mendidik pegawai agar mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2017:194) beberapa indikator disiplin kerja pegawai, yaitu: a). tujuan dan kemampuan, b). teladan kepemimpinan, c). balas jasa, d). Keadilan, dan e). pengawasan.

Kinerja Pegawai (KP)

Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja pegawai pada Kecamatan Mulyorejo Surabaya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Yulianto (2020:9) indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut: a). kualitas, b). kuantitas, c). ketepatan waktu, d). efektivitas, dan e). kemandirian.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu kuesioner atau alat ukur mampu mengukur konsep yang dimaksud dengan akurat. Instrumen dianggap valid jika pernyataan yang terdapat di dalamnya mampu menggambarkan variabel yang ingin diukur melalui kuesioner (Ghozali, 2018:50). Dalam konteks ini, penelitian menggunakan nilai signifikansi sebagai acuan untuk menguji validitas pernyataan pada setiap variabel yang digunakan, dengan analisis berikut: a). Jika nilai signifikansi < 0,05, maka pernyataan dalam penelitian tersebut dianggap valid. b). Jika nilai signifikansi \geq 0,05, maka pernyataan dalam penelitian tersebut dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan konsistensi jawaban responden diuji dengan pertanyaan yang diajukan. Kuesioner dapat dianggap dapat dipercaya atau diandalkan jika jawaban responden tetap atau konsisten sepanjang waktu. Metode untuk mengevaluasi reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (a) dengan SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha* suatu variabel lebih dari 0,60 maka dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018:51). a). Jika nilai *Cronbach Alpha* \geq 0,60, maka pertanyaan atau konstruk variabel dianggap reliabel. b). Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka pertanyaan atau konstruk variabel dianggap tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:94) menjelaskan bahwa dalam regresi linier berganda, dampak dari lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dianalisis. Dalam analisis regresi linier berganda, dua atau lebih variabel independen digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KP = a + \beta_1 LK + \beta_2 MK + \beta_3 DK + e$$

Keterangan:

KP	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
β_1, β_2 , dan β_3	= Koefisien Regresi
LK	= Lingkungan Kerja
MK	= Motivasi Kerja
DK	= Disiplin Kerja
e	= <i>Standard error</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160), uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dalam mengevaluasi apakah data tersebut memiliki distribusi normal dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov* dan pendekatan grafik *normal probability plot*. Dasar analisis dari kedua pendekatan pada uji normalitas dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut: a). Pendekatan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*: (a). Perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ dianggap bahwa model regresi distribusi normal. (b). Perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ dianggap bahwa model regresi tidak distribusi normal. b). Pendekatan Grafik *Normal Probability Plot*: (a). Jika pola titik data menyebar ke sekitar dan mengikuti garis diagonal, hal itu menandakan adanya kemungkinan distribusi normal. (b). Sebaliknya, apabila pola titik data membentuk penyebaran yang menjauh dari garis diagonal dan tidak sejajar dengannya, maka dapat dianggap bahwa model regresi tidak mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:106), tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk memeriksa apakah terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antara variabel independen. Penilaian terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* dengan kriteria sebagai berikut: a). Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dianggap terdapat masalah multikolinieritas. b). Namun, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dianggap tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:121), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada variasi yang tidak seragam dalam residual variance antar observasi model regresi. Dalam menentukan keberadaan heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan pengujian grafik *scatterplot*. a). Jika ada pola khusus, seperti penyebaran titik membentuk pola teratur posisi tertentu tidak merata, maka model dianggap terjadi heteroskedastisitas. b). Jika ada pola jelas dengan penyebaran titik merata di atas dan bawah garis 0 (nol), maka model regresi dianggap tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018:97) Uji F bertujuan mengevaluasi apakah model regresi dalam suatu penelitian layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Untuk menilai kecocokan model regresi dengan dasar analisis yakni berikut: a). Apabila hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka model dianggap sesuai dan layak digunakan pada penelitian. b). Jika hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi $> 0,05$, maka model dianggap tidak sesuai dan tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:178), uji koefisien determinasi (Uji R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi juga mengevaluasi seberapa baik model regresi yang telah dikembangkan. Rentang nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu. Interpretasi dari nilai R^2 adalah sebagai berikut: a). Jika nilai R^2 mendekati nol,

maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap lemah. b). Jika nilai R^2 mendekati satu, maka pengaruh variabel independen pada variabel dependen dianggap sangat kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:180) pengujian hipotesis (Uji t) ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian hipotesis t pada data penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Evaluasi penerimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut: a). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t $\leq 0,05$, variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima. b). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t $> 0,05$, variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan dari indikator pada kuesioner. Berikut merupakan hasil uji validitas dari setiap indikator pada setiap variabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,000	Valid
	LK2	0,000	Valid
	LK3	0,000	Valid
	LK4	0,000	Valid
	LK5	0,000	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,000	Valid
	MK2	0,000	Valid
	MK3	0,000	Valid
	MK4	0,000	Valid
	MK5	0,000	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,000	Valid
	DK2	0,000	Valid
	DK3	0,000	Valid
	DK4	0,000	Valid
	DK5	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0,000	Valid
	KP2	0,000	Valid
	KP3	0,000	Valid
	KP4	0,000	Valid
	KP5	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dari setiap pernyataan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai kurang dari $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang berkenaan dengan derajat konsistensi atau keandalan data dalam interval waktu tertentu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika variabel

tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,884	Reliabel
Motivasi Kerja	0,781	Reliabel
Disiplin Kerja	0,830	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,733	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian berarti item pertanyaan untuk seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut akan disajikan hasil dari pengolahan data yang menggunakan program SPSS yang ditunjukkan oleh Tabel 3 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta
1 (Constant)	2,813	1,864	
Lingkungan Kerja	0,525	0,068	0,660
Motivasi Kerja	0,146	0,068	0,162
Disiplin Kerja	0,176	0,084	0,174

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel analisis regresi linier berganda di atas, maka persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu berikut :

$$KP = 2,813 + 0,525LK + 0,146MK + 0,176DK$$

Dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut: (1). Konstanta, nilai konstanta dalam penelitian ini sebesar 2,813 dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah konstan, maka kinerja pegawai sebesar 2,813. (2). Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (LK). Besarnya koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,525. Koefisien regresi bersifat positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan. (3). Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (DK). Besarnya koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,146. Nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja pegawai. Jadi artinya jika motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan. (4). Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (DK). Besarnya koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,176. Nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja pegawai. Jadi artinya jika disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

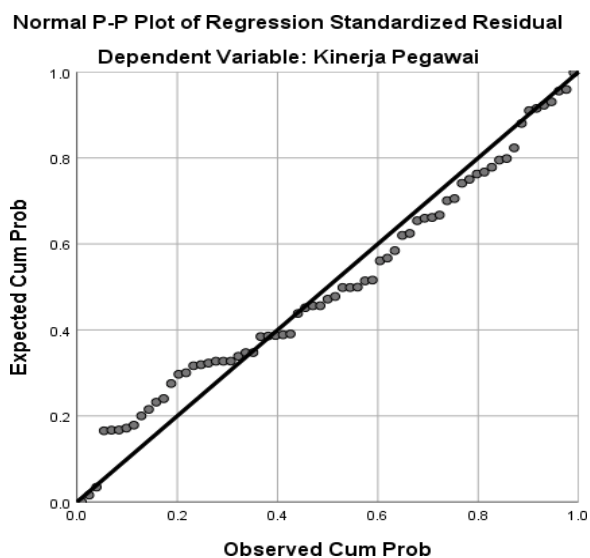
Uji normalitas ialah uji yang ditunjukkan untuk menguji serta memahami apakah sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksinya sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	67
Test Statistic	0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,068c,d

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas bisa diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,068 dan lebih besar dari 0,05. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, maka persamaan model regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji Normalitas dengan grafik *Normal Probability Plot* yaitu :



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas pada Grafik *Normal Probability Plot*
Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Gambar 2 menyatakan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal maka model regresi ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan layak dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Penelitian dapat menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* untuk mengetahui ada tidaknya suatu masalah multikolinieritas dalam model regresi, jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

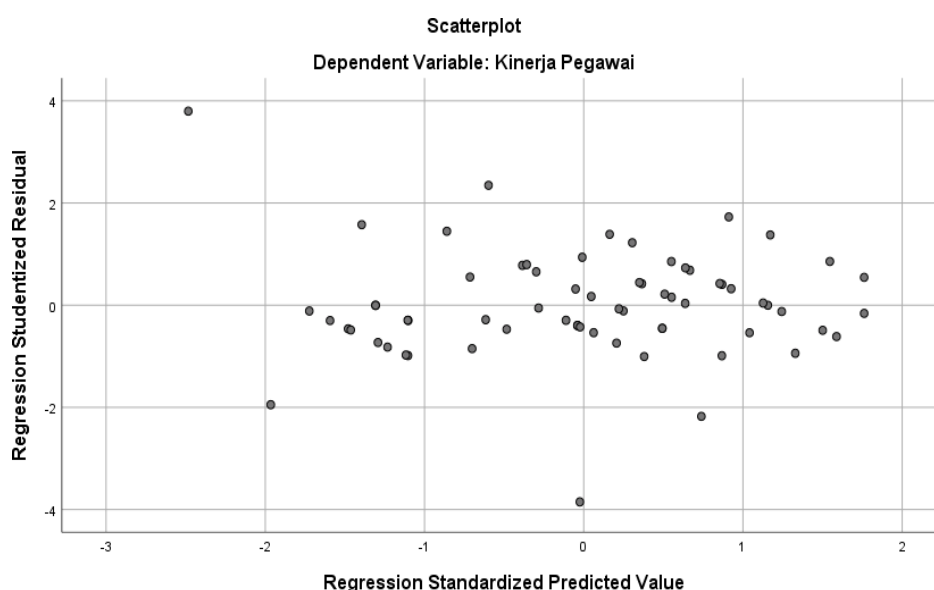
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Lingkungan Kerja	0,729	1,372	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,925	1,081	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,777	1,288	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka hal ini berarti persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinearitas, sehingga variabel bebas tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengevaluasi kemungkinan adanya variasi dalam variansi residual antar observasi pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas antar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari Gambar 3 menyatakan bahwa pola titik-titik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model Uji F

Hasil Uji F antar variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat adalah kinerja pegawai maka diperoleh hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F "ANOVA a"

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271,452	3	90,484	42,023	0,000
	Residual	135,652	63	2,153		
	Total	407,104	66			

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari hasil output pada program SPSS besarnya tingkat signifikan sebesar 0,000. Berarti hasil output yang dihasilkan lebih kecil dari 0,5 maka disimpulkan bahwa model yang dihasilkan signifikan dan layak digunakan untuk analisis.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi adalah suatu besaran yang mengukur tingkat keeratan hubungan variabel-variabel bebas secara simultan terhadap niat beli yang disajikan pada Tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,817	0,667	0,651	1,467

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Nilai koefisien *R Square* sebesar 0,667. Nilai tersebut mendekati angka satu, sehingga bisa dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 66,7% dan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t antar variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,036	Signifikan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,039	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 8 hasil hipotesis dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut : (1). Variabel Lingkungan Kerja (LK) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 berarti $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. (2). Variabel Motivasi Kerja (MK) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 berarti $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. (3). Variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,039 berarti $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja pegawai, mengonfirmasi asumsi bahwa adanya korelasi positif antara lingkungan dan hasil kinerja pegawai pada Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Salah satu faktor utama yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah pencahayaan di tempat kerja. Pencahayaan yang optimal membantu pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif, mengurangi kelelahan mata, dan meningkatkan konsentrasi serta produktivitas kerja. Selain itu, warna tempat kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung aktivitas kinerja pegawai di Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Warna-warna yang digunakan di tempat kerja mampu

menciptakan suasana yang kondusif dan menyenangkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Namun, di sisi lain, indikator terendah dalam lingkungan kerja ditemukan pada sirkulasi udara di tempat kerja. Meskipun aspek pencahayaan dan warna tempat kerja mendapatkan nilai tinggi, sirkulasi udara yang kurang optimal menjadi salah satu kelemahan yang perlu diperhatikan di Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Sirkulasi udara yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan dapat berdampak negatif pada kesehatan serta produktivitas pegawai. Oleh karena itu, peningkatan sirkulasi udara di tempat kerja perlu menjadi prioritas dalam upaya memperbaiki lingkungan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:25), lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat dan perkakas yang digunakan oleh pekerja, serta meliputi lingkungan, cara kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena kondisi yang mendukung seperti fasilitas memadai, sistem kerja efisien, dan pengaturan yang jelas dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lizardy dan Mahargiono, (2023) serta Saputra dan Fernos (2023) menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam motivasi kerja berpotensi meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Analisis ini menunjukkan bahwa aspek motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di wilayah tersebut. Pegawai di Kecamatan Mulyorejo, Surabaya, menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,97 pada aspek kebutuhan sosial, yang mencerminkan pentingnya interaksi sosial dan hubungan yang baik antarpegawai dalam lingkungan kerja. Kebutuhan sosial ini meliputi rasa memiliki, dukungan dari rekan kerja, dan hubungan interpersonal yang positif, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Nilai rata-rata tanggapan responden pada aspek ini adalah 3,93, yang menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja sangat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Penghargaan ini dapat berupa pujian, promosi, atau insentif lainnya yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang berprestasi. Di sisi lain, analisis menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada kebutuhan fisiologis. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan dasar seperti kondisi fisik lingkungan kerja, kenyamanan tempat kerja, dan fasilitas dasar belum sepenuhnya terpenuhi di Kecamatan Mulyorejo, Surabaya. Meskipun kebutuhan fisiologis memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan kebutuhan sosial dan penghargaan, pemenuhan kebutuhan ini tetap penting untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:93), motivasi merupakan kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yolinza dan Marlius (2023) serta Hamidi (2020) menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Widjaja dan Ginanjar (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja berpotensi meningkatkan kinerja pegawai pada Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Disiplin kerja yang tinggi di kalangan pegawai merupakan faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Salah satu indikator utama yang menunjukkan pengaruh ini adalah pengawasan, yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,19. Pengawasan yang efektif memastikan bahwa pegawai tetap fokus pada tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, keadilan di tempat kerja juga berperan penting dalam mendukung aktivitas kinerja pegawai, dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Lingkungan kerja yang adil memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Di sisi lain, indikator dengan rata-rata terendah sebesar 3,93 terdapat pada aspek tujuan dan kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja secara umum sudah baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal pemahaman pegawai terhadap tujuan organisasi dan kemampuan untuk mencapainya. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin ini tidak hanya mengajarkan pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi, tetapi juga berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang teratur dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irawan *et al.* (2021) dan Rastana *et al.* (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kitta *et al.* (2023) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini: (1). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Ini menunjukkan potensi peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja, mengonfirmasi korelasi positif antara faktor lingkungan kerja dan hasil kinerja pegawai. (2). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Ini menunjukkan potensi peningkatan kinerja melalui motivasi kerja, mengonfirmasi korelasi positif antara faktor motivasi kerja dan hasil kinerja pegawai. (3). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. Ini menunjukkan potensi peningkatan kinerja melalui disiplin kerja, mengonfirmasi korelasi positif antara faktor disiplin kerja dan hasil kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kecamatan Mulyorejo

Surabaya. Maka peneliti mengemukakan beberapa saran, yaitu sebagai berikut: (1). Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Mulyorejo, Surabaya, perlu dilakukan perbaikan pada sirkulasi udara di tempat kerja. Sirkulasi udara yang optimal sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat. Udara yang segar dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi risiko masalah kesehatan, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas pegawai seperti halnya pemasangan ventilasi yang lebih baik, penggunaan pendingin udara, atau bahkan penambahan tanaman indoor dapat menjadi solusi efektif untuk mengatasi masalah ini. (2). Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Mulyorejo, Surabaya, disarankan agar perhatian lebih diberikan pada pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti meningkatkan perbaikan fasilitas kantor, penyediaan ruang kerja yang nyaman, dan pemeliharaan kondisi fisik lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Memastikan kebutuhan dasar ini terpenuhi akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga dapat mendorong kinerja pegawai ke arah yang lebih optimal. (3). Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Mulyorejo, perlu ditingkatkan pemahaman terhadap tujuan organisasi dan kemampuan pegawai. Langkah-langkahnya meliputi peningkatan komunikasi tentang visi, misi, dan tujuan organisasi secara terbuka, serta penguatan pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai. Hal ini akan membantu pegawai menjadi lebih efektif dalam mencapai target yang telah ditetapkan, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan di lingkungan kerja Kecamatan Mulyorejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media: Pasuruan.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing: Riau.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Darim, A. 2020. Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 1 (1) : 22-40.
- Darmadi, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*. 3(3): 240-247.
- Dewi, S.K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. 1 (4).
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamidi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*. 9 (1) : 1-16.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat, R.S. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Irawan, D., G. Kusjono., dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. 1 (3): 176-185.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Kitta, S., Nurhaeda., dan M. Idris. 2023. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 6 (1).
- Lizardy, I. F., dan P. B. Mahargiono. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 12 (2).
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Pangaila, N., O. Nelwan., dan V. Lengkong. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*. 10 (2) : 964-973.
- Rahma, I.H., H. Sunaryo., dan Khoirul. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Rastana, I. M. S., I. G. A. Mahayasa., dan N. W. N. Premayani. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 1 (3): 834-843.
- Saputra, D., dan J. Fernos. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*. 2 (2) : 62-74.
- M. Putri., Jumawan., dan Hadita. 2023. Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*. 1 (3) : 329-341.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan 23*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group: : Jakarta.
- Widjaja, Y. R., dan A. Ginanjar. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*. 4 (1).
- Yolinza, N., dan D. Marlius. 2023. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*. 2 (2).