

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TANDES KOTA SURABAYA

Siti Eka Yunayka¹

Universitas Negeri Surabaya¹

*Email korespondensi: siti.23405@mhs.unesa.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at Tandes District, Surabaya City. The research sample consisted of 54 employees. The research method used a quantitative approach with SEM-PLS analysis. The results showed that the work environment did not significantly affect employee performance, while work motivation had a positive and significant effect. These findings highlight the importance of improving work motivation to enhance employee performance in public service institutions.

Keywords: employee performance; work environment; work motivation

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu pilar utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam sektor pelayanan publik. Dalam konteks pemerintahan daerah, kinerja aparatur sipil negara tidak hanya mencerminkan kualitas individu, tetapi juga mencerminkan citra dan efektivitas institusi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi topik yang senantiasa relevan untuk diteliti dan dianalisis secara ilmiah.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan psikologis, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat relasi antarpegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti fasilitas kantor, pencahayaan, dan ventilasi, tetapi juga mencakup dimensi non-fisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi internal, dan budaya organisasi. Penelitian oleh Ayunasrah et al. (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat memicu semangat kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga memegang peranan vital dalam meningkatkan performa pegawai. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai

yang termotivasi cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja yang tinggi, dan kemampuan untuk berinovasi dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, hingga munculnya konflik internal. Temuan Yanuar (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik.

Kecamatan Tandes, sebagai salah satu perangkat daerah di Kota Surabaya, merupakan institusi publik yang memiliki tanggung jawab penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat di tingkat kecamatan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti keterbatasan jumlah sumber daya manusia, kondisi fasilitas kerja yang belum optimal, serta kurangnya motivasi kerja di kalangan pegawai. Hal ini tercermin dari keluhan masyarakat terkait lambannya pelayanan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas administrasi, dan minimnya inisiatif dari pegawai dalam menyelesaikan masalah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Dengan menganalisis kedua variabel ini secara simultan, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang tepat dalam upaya peningkatan mutu pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang membentuk persepsi pegawai terhadap kenyamanan, keselamatan, dan kepuasan kerja. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala fasilitas, peralatan, dan kondisi tempat kerja yang dapat dilihat secara kasat mata, sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup suasana kerja, hubungan antarpegawai, dan dinamika sosial dalam organisasi.

Penelitian dari Alex (2008) menambahkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dan kolaborasi pegawai. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan staf serta interaksi yang sehat antarpegawai menciptakan rasa nyaman dan aman di lingkungan kerja. Dalam konteks pelayanan publik seperti di Kecamatan Tandes, lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kooperatif dan efektif.

Motivasi Kerja

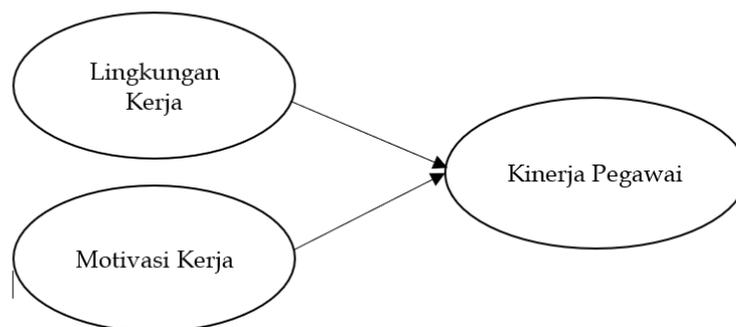
Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong dari dalam individu yang mengarahkan perilaku kerja menuju pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi umumnya akan menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hanafi et al. (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, di antaranya mutu pekerjaan, pelaksanaan tugas, inisiatif, hubungan kerja, dan pengorbanan. Dalam organisasi sektor publik, motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh insentif material, tetapi juga oleh pengakuan sosial, keadilan organisasi, dan peluang pengembangan diri.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi ukuran keberhasilan pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Hanafi dkk. (2018) membagi kinerja menjadi delapan indikator, yaitu kuantitas, kualitas, waktu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama. Dalam pelayanan publik, pengukuran kinerja tidak hanya berorientasi pada output, tetapi juga pada proses dan dampak layanan terhadap masyarakat.

Penelitian Terdahulu

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Siahaan & Bahri (2019) menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, Yanuar (2019) menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan pegawai yang produktif. Namun, studi oleh Ayunasrah et al. (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja jika tidak dibarengi dengan motivasi internal yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel dapat bervariasi tergantung pada konteks institusi dan karakteristik individu dalam organisasi tersebut



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Author (2025)

Kerangka pemikiran ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis studi ini. Untuk menentukan validitas hipotesis yang diajukan memiliki dampak yang signifikan, analisis dilakukan dengan metode sem-PLS.

Sesuai dengan perumusan permasalahan, tujuan dari penelitian, serta dasar teori yang telah ditetapkan, dapat disampaikan teori penelitian berikut:

H1 : Diduga adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tandes Kota Surabaya.

H2 : Diduga ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tandes Kota Surabaya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji sejauh mana hubungan kausalitas antara dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Tandes Kota Surabaya yang berjumlah 71 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 54 orang pegawai yang memenuhi syarat sebagai responden, yaitu pegawai aktif tetap yang telah bekerja minimal satu tahun.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Selain itu, digunakan pula data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi internal kantor kecamatan dan literatur relevan yang mendukung penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dengan skala Likert 5 poin, mulai dari nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur ketiga variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, masing-masing dengan indikator yang telah divalidasi secara teoritis.

Definisi Operasional Variabel

- Lingkungan Kerja (X1): Kondisi fisik dan non-fisik tempat pegawai bekerja, yang mencakup kenyamanan fasilitas, hubungan kerja, dan suasana kerja.
- Motivasi Kerja (X2): Dorongan internal atau eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, diukur melalui indikator seperti semangat kerja, inisiatif, dan kepuasan kerja.
- Kinerja Pegawai (Y): Hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, kedisiplinan, dan efektivitas kerja.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Alasan penggunaan SEM-PLS adalah kemampuannya untuk menganalisis hubungan antar variabel laten dengan jumlah sampel yang tidak besar serta dapat menangani data yang tidak berdistribusi normal.

Analisis dilakukan melalui tahapan:

- Uji Validitas dan Reliabilitas: Menggunakan nilai outer loading, AVE, dan composite reliability.
- Uji Model Fit: Menggunakan nilai SRMR dan R².
- Uji Hipotesis: Menggunakan nilai t-statistic dan p-value dari bootstrapping untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 54 responden yang merupakan pegawai aktif di Kantor Kecamatan Tandes. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh nilai rata-rata untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja : 4,41 (kategori sangat baik)
- Motivasi Kerja : 4,42 (kategori sangat baik)
- Kinerja Pegawai : 4,39 (kategori sangat baik)

Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum para pegawai memberikan tanggapan yang sangat positif terhadap kondisi lingkungan kerja dan motivasi mereka, serta menganggap kinerja yang mereka lakukan sudah sesuai harapan.

Hasil Pengujian Outer Model (Validitas dan Reliabilitas)

Pengujian outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

- Uji Validitas Konvergen: Berdasarkan nilai outer loading, semua indikator memiliki nilai > 0,7, menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner telah memenuhi syarat validitas konvergen.
- Average Variance Extracted (AVE): Nilai AVE dari setiap variabel lebih dari 0,5, yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk masing-masing.

- Reliabilitas: Nilai composite reliability dan Cronbach's alpha untuk semua konstruk di atas 0,7. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik.

Hasil Pengujian Inner Model (Model Fit dan R²)

- R Square (R²) untuk variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,658, artinya 65,8% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 34,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
- Q Square (Q²) = 0,412, menunjukkan bahwa model memiliki nilai prediktif yang baik terhadap variabel endogen.
- SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) = 0,073 < 0,08, berarti model memenuhi kriteria goodness of fit.

Tabel.1 Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.670	0,657

Sumber: (Data diolah peneliti, 2025)

Tabel.2 Nilai f-Square Effect Size

	Kinerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	0.001
Motivasi Kerja (X2)	0.802

Sumber: (Data diolah peneliti, 2025)

PEMBAHASAN

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan kerja yang tinggi, baik dari dalam diri maupun dari sistem penghargaan yang diberikan organisasi, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, meskipun lingkungan kerja secara umum mendapat penilaian yang baik, namun tidak cukup kuat untuk memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan Ayunasrah et al. (2022), bahwa dalam beberapa kasus lingkungan kerja tidak berdampak langsung terhadap hasil kerja apabila motivasi internal pegawai belum terbentuk dengan kuat. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa organisasi, dalam hal ini Kecamatan Tandes, perlu lebih fokus pada pengembangan sistem yang dapat mendorong motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, kejelasan jenjang karier, dan penguatan nilai-nilai organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 54 pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja berada dalam kategori baik, namun keberadaannya belum cukup kuat dalam mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Hal ini bisa disebabkan oleh persepsi pegawai yang lebih mengutamakan faktor internal dibanding eksternal dalam menjalankan tugas.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat bahwa motivasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, antusias dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki keinginan yang besar untuk memberikan kinerja terbaik.

Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 65,8%, yang berarti keduanya merupakan faktor penting, meskipun dalam kontribusi yang berbeda.

Saran:

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak Kecamatan Tandes, antara lain:

1. Fokus pada pengembangan motivasi kerja pegawai, seperti melalui program pelatihan, sistem penghargaan yang adil, pemberian insentif non-materi, serta peningkatan kesempatan pengembangan karier.
2. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, meskipun tidak berpengaruh signifikan secara statistik, namun tetap penting dalam mendukung kenyamanan kerja dan mencegah penurunan semangat kerja secara jangka panjang.
3. Mengintegrasikan pendekatan manajerial yang berorientasi pada kebutuhan psikologis pegawai, agar baik faktor lingkungan maupun motivasi dapat saling memperkuat dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayunasrah, S., Sudiby, H., & Mulyana, A. (2022). Lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 56–64.
- Fahad, A., Nugraha, R., & Sukanta, R. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 133–144.
- Hanafi, A., Almy, S., & Siregar, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Bangsa.
- Hardisman. (2021). *Structural equation modeling dengan SmartPLS*. ANDI.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siahaan, E., & Bahri, S. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 22–34.
- Yanuar, R. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(3), 88–95.