

Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Genteng Surabaya

Nunuk Dwi Wahyuni¹, Joko Suyono², Amrun Rosyid³, Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁴

^{1,2,3} Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

⁴ STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v4i1.107

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Genteng- Surabaya dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng. Sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang pegawai Kecamatan Genteng. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng Surabaya. Diantara ketiga variabel, profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: profesionalisme, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti kecamatan. Kecamatan sebagai unit pemerintahan tingkat bawah memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Dalam konteks ini, kinerja pegawai yang optimal menjadi kunci untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat. Namun, dalam realitasnya, masih terdapat berbagai tantangan yang memengaruhi kinerja pegawai di tingkat kecamatan, seperti profesionalisme, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Kecamatan Genteng, yang terletak di jantung Kota Surabaya, memiliki peran strategis dalam tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik. Sebagai bagian dari struktur pemerintahan daerah, kecamatan ini berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah kota dalam menyelenggarakan administrasi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat di tingkat lokal. Dalam konteks ini, Kecamatan Genteng tidak hanya menjadi pusat administrasi, tetapi juga memainkan peran penting sebagai penghubung antara pemerintah kota dengan masyarakat.

Sebagai wilayah yang padat penduduk dan menjadi pusat aktivitas ekonomi serta sosial di Surabaya, Kecamatan Genteng menghadapi dinamika masyarakat perkotaan yang kompleks. Fungsi kecamatan meliputi pelayanan administratif seperti penerbitan dokumen kependudukan, pengelolaan izin, dan penyelesaian permasalahan sosial. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi secara cepat dan efektif. Selain itu, kecamatan juga memiliki peran dalam memantau pelaksanaan program-program pembangunan yang

dirancang oleh pemerintah kota, sehingga keberhasilan program tersebut dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

Dalam aspek pelayanan publik, Kecamatan Genteng berfungsi sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Hal ini melibatkan upaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, memanfaatkan teknologi informasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara maksimal. Kecamatan juga bertanggung jawab untuk memediasi berbagai kepentingan masyarakat, baik dalam hal pembangunan infrastruktur, pengelolaan fasilitas umum, maupun penyelesaian konflik di tingkat lokal.

Selain peran administratif, Kecamatan Genteng memiliki tanggung jawab sosial dalam menjaga keharmonisan masyarakat. Dengan keragaman budaya dan aktivitas ekonomi yang tinggi, kecamatan ini berfungsi sebagai wadah untuk mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan daerah. Melalui berbagai program dan kegiatan, kecamatan berupaya untuk memberdayakan masyarakat, meningkatkan kualitas hidup, dan memastikan terciptanya lingkungan yang aman dan nyaman bagi seluruharganya.

Secara keseluruhan, Kecamatan Genteng bukan hanya sekadar unit pemerintahan lokal, tetapi juga pilar utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang responsif dan partisipatif. Dengan berbagai peran dan fungsinya, kecamatan ini diharapkan mampu menjadi motor penggerak perubahan positif di wilayahnya, memberikan pelayanan terbaik, dan berkontribusi dalam pembangunan Kota Surabaya secara keseluruhan.

Fenomena pentingnya kinerja pegawai bagi Kecamatan Genteng Surabaya menjadi sebuah isu strategis yang layak mendapat perhatian serius. Sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kinerja pegawai di tingkat kecamatan sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, khususnya dalam hal pelayanan publik. Kecamatan Genteng, yang dikenal sebagai salah satu wilayah dengan tingkat kepadatan penduduk yang cukup tinggi, menghadapi tantangan besar untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas.

Tingginya tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan Genteng menuntut adanya sistem pelayanan yang efisien, di mana pegawai kecamatan harus mampu bekerja secara profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan efektivitas administratif, tetapi juga menjadi cerminan kualitas tata kelola pemerintahan di tingkat lokal. Pelayanan yang buruk atau lambat dapat berdampak langsung pada tingkat kepuasan masyarakat, yang pada gilirannya memengaruhi kepercayaan publik terhadap pemerintah setempat.

Selain itu, dengan semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat perkotaan, pegawai kecamatan diharapkan memiliki kompetensi yang mumpuni dalam menangani berbagai urusan administratif dan sosial. Mereka juga perlu menunjukkan dedikasi tinggi untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan tidak hanya memenuhi standar minimum, tetapi juga mampu menjawab harapan masyarakat yang terus berkembang. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan kinerja pegawai di Kecamatan Genteng harus menjadi prioritas utama dalam rangka mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih baik dan berkelanjutan.

Kecamatan Genteng, sebagai salah satu kecamatan di Kota Surabaya, menghadapi tantangan serupa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa kendala yang berkaitan dengan profesionalisme, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Untuk itu, diperlukan penelitian yang mendalam guna mengidentifikasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain profesionalisme (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020), disiplin kerja (Astuti dan Amalah, 2018; Iptian, et al, 2020; Jeffrey dan Soleman, 2017; Husain, 2018; Kurbani,

2018) dan lingkungan kerja (Pratama dan Wismar'ain, 2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016, Tanjung, 2018, dan Sari, et al., 2021).

Profesionalisme merupakan sikap dan perilaku kerja yang mencerminkan kompetensi, tanggung jawab, dan dedikasi pegawai terhadap tugas-tugasnya. Pegawai yang profesional diharapkan mampu menjalankan tugasnya dengan standar yang tinggi, mematuhi kode etik, dan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi. Namun, di beberapa instansi pemerintah, profesionalisme pegawai masih menjadi isu yang perlu diperhatikan. Pegawai sering kali menghadapi kesulitan dalam menjaga komitmen terhadap standar kerja yang diharapkan akibat kurangnya pelatihan, supervisi, atau insentif yang memadai.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur organisasi, serta kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Disiplin yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, pelayanan yang lambat, dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu prioritas dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Lingkungan kerja juga memainkan peran krusial dalam mendukung atau menghambat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari pimpinan, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya sarana dan prasarana atau konflik antarpegawai, dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada kinerja.

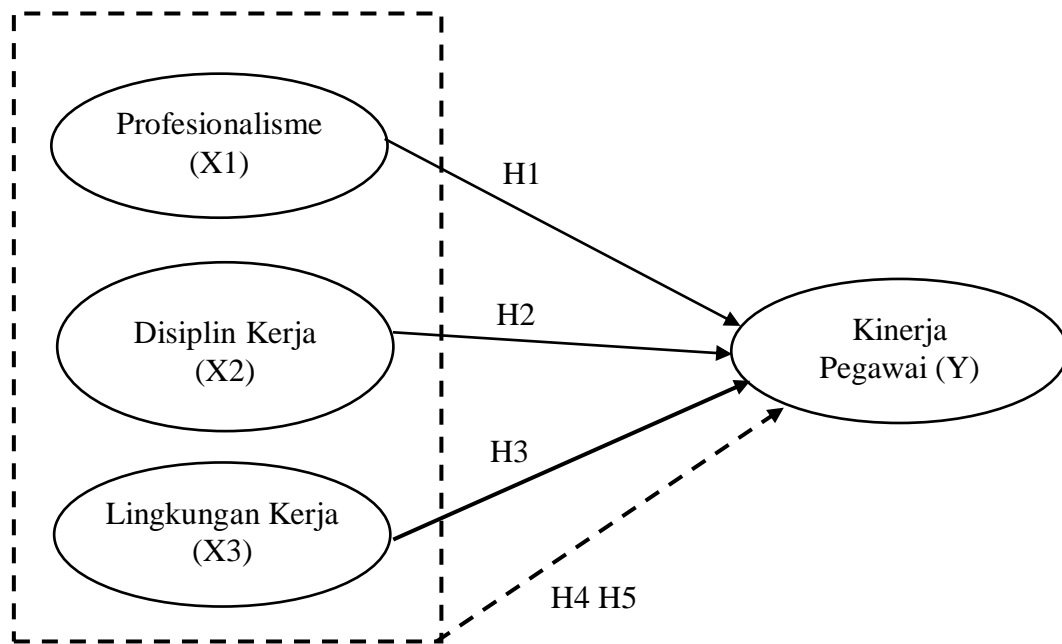
Dari penelitian terdahulu seperti telah diuraikan diatas telah diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Akan tetapi masih terdapat gap penelitian (*research gap*) yang menyatakan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Muliaty, 2021), disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Irawan, et al, 2021), lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kurniawan dan Rimas, 2021). Mengingat masih adanya gap penelitian maka membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya.

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

————— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, antara lain oleh Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian, et al (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018), dan Sari, et al. (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, antara lain oleh Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian, et al (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018), dan Sari, et al. (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

5) Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Irawan (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh penerapan disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik pengolahan kedelai di desa laren lamongan” Hasil penelitian ini membuktikan disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif yang bersifat ilmiah, sistematis, dan terukur. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel melalui pengumpulan data numerik serta analisis statistik yang objektif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif mengandalkan angka sebagai dasar analisis dan interpretasi hasil penelitian sehingga hubungan antar variabel dapat dijelaskan secara matematis. Dalam konteks ini, penelitian berupaya mengidentifikasi pengaruh profesionalisme, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Genteng, Surabaya. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh hasil yang dapat digeneralisasikan dan memberikan dasar empiris yang kuat bagi penarikan kesimpulan serta pengujian hipotesis secara objektif.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan Kecamatan Genteng, Surabaya, dengan jumlah total 57 orang. Pemilihan populasi ini didasarkan pada kesesuaian karakteristiknya terhadap variabel penelitian yang dikaji, yakni profesionalisme, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini sesuai dengan pandangan Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa apabila populasi berjumlah kurang dari 100, maka seluruh populasi sebaiknya diambil sebagai sampel untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan akurat. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan terhadap keseluruhan pegawai negeri sipil di Kecamatan Genteng agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi sebenarnya tanpa adanya potensi bias akibat pemilihan sampel terbatas.

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan empat variabel utama, yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas meliputi profesionalisme (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sementara variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Profesionalisme diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab dan keahliannya, dengan indikator seperti pengabdian pada profesi, kemandirian, dan keyakinan terhadap profesi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku, diukur melalui indikator seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan ketaatan terhadap pimpinan. Sementara itu, lingkungan kerja menggambarkan kondisi fisik dan nonfisik tempat pegawai bekerja, termasuk faktor penerangan, suhu, sirkulasi udara, dan keamanan. Variabel terikat, yaitu kinerja pegawai, didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai secara kuantitatif dan kualitatif berdasarkan standar organisasi, yang diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, kreativitas, dan disiplin kerja (Gomes, 2018).

Dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan dua sumber, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang memungkinkan pengukuran tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan terkait setiap variabel. Penggunaan skala Likert memberikan keleluasaan kepada responden dalam menilai persepsi mereka secara objektif, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.” Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang relevan seperti jurnal ilmiah, buku, dan laporan resmi untuk mendukung interpretasi hasil penelitian. Dengan memadukan kedua jenis data ini, peneliti dapat melakukan triangulasi sumber informasi, yang berfungsi memperkuat validitas hasil penelitian serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik, khususnya analisis regresi linier berganda, dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahap awal analisis melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel secara konsisten dan tepat. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan aut normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji F untuk menilai pengaruh simultan dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan juga uji dominan dengan melihat nilai koefisien beta standar guna mengidentifikasi variabel mana yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Dengan rangkaian analisis ini, penelitian diharapkan mampu memberikan hasil empiris yang valid, reliabel, serta relevan dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Genteng, Surabaya.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Genteng merupakan salah satu wilayah administratif di Kota Surabaya yang memiliki peran penting dalam struktur pemerintahan dan ekonomi kota. Terletak di jantung kota, kecamatan ini menjadi pusat kegiatan pemerintahan karena di sinilah berdiri Balai Kota Surabaya, Kantor Pemerintah Kota, dan gedung DPRD Kota Surabaya. Selain fungsi administratif, Kecamatan Genteng juga dikenal sebagai kawasan bisnis dan perdagangan yang ramai, menjadikannya sebagai salah satu titik vital dalam perputaran ekonomi Surabaya. Keberadaan pusat perbelanjaan modern seperti Tunjungan Plaza dan Plaza Surabaya, serta pasar tradisional seperti Pasar Genteng, memperkuat posisi strategis wilayah ini sebagai pusat aktivitas ekonomi dan sosial.

Secara geografis, Kecamatan Genteng berbatasan dengan beberapa kecamatan lain yang juga memiliki peran penting dalam dinamika kota, yaitu Simokerto di utara, Gubeng dan Tegalsari di selatan, Bubutan di barat, serta Tambaksari di timur. Wilayah ini terdiri dari lima kelurahan, yaitu Embong Kaliasin, Ketabang, Kapasari, Peneleh, dan Genteng. Masing-masing kelurahan memiliki karakteristik sosial dan ekonomi yang beragam, namun secara keseluruhan menunjukkan tingkat kepadatan penduduk yang tinggi. Penduduk Kecamatan Genteng berasal dari berbagai latar belakang sosial ekonomi, dengan mayoritas bekerja di sektor jasa, perdagangan, dan pemerintahan, mencerminkan heterogenitas dan dinamika sosial yang kompleks.

Dari sisi sejarah, Kecamatan Genteng memiliki nilai historis yang tinggi. Pada masa kolonial Belanda, wilayah ini menjadi pusat pemerintahan dan perdagangan, yang jejaknya masih terlihat dari bangunan-bangunan tua yang berdiri hingga kini. Gedung Balai Kota Surabaya, misalnya, merupakan peninggalan era kolonial yang masih difungsikan dan menjadi simbol administratif kota. Selain itu, kawasan ini juga menjadi saksi peristiwa penting dalam sejarah perjuangan bangsa, seperti pertempuran 10 November 1945. Monumen dan bangunan bersejarah yang tersebar di wilayah ini menjadi pengingat akan perjuangan rakyat Surabaya dalam mempertahankan kemerdekaan.

Dalam penelitian ini, karakteristik responden menjadi bagian penting untuk memahami konteks sosial dari obyek penelitian. Sebanyak 57 responden terlibat, terdiri dari 37 laki-laki (64,9%) dan 20 perempuan (35,1%). Komposisi ini menunjukkan dominasi partisipasi laki-laki dalam penelitian, yang mungkin mencerminkan struktur demografis atau keterlibatan gender dalam sektor yang diteliti. Dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang 31–40 tahun (57,9%), diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun (21,1%), 20–30 tahun (14%), dan di atas 50 tahun (7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia produktif yang kemungkinan besar aktif dalam kegiatan ekonomi dan sosial di wilayah tersebut.

Karakteristik pendidikan dan masa kerja responden juga memberikan gambaran penting mengenai latar belakang mereka. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK (84,2%), sementara sisanya terdiri dari lulusan D3 (3,5%), D4/S1 (7%), dan S2 (5,3%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok pendidikan menengah, yang umumnya terlibat dalam pekerjaan operasional atau teknis. Dari sisi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 11–20 tahun (78,9%), sementara sisanya memiliki masa kerja 1–10 tahun (21,1%). Data ini mengindikasikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yang dapat memberikan perspektif mendalam terhadap isu yang diteliti dalam konteks Kecamatan Genteng.

4.1 Hasil

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam instrumen mampu mengungkapkan variabel yang hendak diukur secara tepat. Pengujian dilakukan dengan metode korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing item terhadap skor total. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05). Dalam penelitian ini, r tabel ditetapkan sebesar 0,2609. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23.00, seluruh butir pertanyaan dari variabel X1 (Profesionalisme), X2 (Disiplin Kerja), X3 (Lingkungan Kerja), dan Y (Kinerja Pegawai) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen penelitian ini valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Lebih lanjut, validitas setiap item ditunjukkan dalam Tabel 5.5, di mana seluruh 17 butir pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang berkisar antara 0,519 hingga 0,742. Nilai-nilai ini secara konsisten melampaui ambang batas r tabel sebesar 0,2609, yang menandakan bahwa setiap item memiliki hubungan yang signifikan dengan skor totalnya. Misalnya, item X1.2 memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,731, sedangkan item X1.3 memiliki nilai terendah sebesar 0,519, namun tetap berada di atas batas validitas. Dengan demikian, tidak ada satu pun item yang perlu dieliminasi atau direvisi karena semuanya telah memenuhi kriteria validitas statistik. Validitas yang tinggi ini memperkuat keyakinan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur aspek-aspek yang relevan dengan variabel penelitian.

Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam pengukuran berulang. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,6$. Hasil pengujian yang ditampilkan dalam Tabel 5.6 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,79, yaitu Profesionalisme (0,86402), Disiplin Kerja (0,81513), Lingkungan Kerja (0,84146), dan Kinerja Pegawai (0,79046). Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen penelitian ini tidak hanya valid tetapi juga reliabel, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data dan analisis lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan penting dalam analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk menghindari bias dan kesalahan dalam interpretasi hasil regresi. Beberapa asumsi yang diuji meliputi normalitas data, tidak adanya heterokedastisitas, tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas, serta tidak adanya autokorelasi antar residual. Dengan memenuhi asumsi-asumsi tersebut, model regresi yang dibangun dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang akurat terhadap hubungan antar variabel dalam penelitian.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov terhadap residual yang tidak distandardisasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,113, yang lebih besar dari batas kritis 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Distribusi normal residual penting karena menjadi dasar bagi validitas pengujian statistik lainnya, seperti uji t dan uji F dalam regresi. Dengan terpenuhinya asumsi ini, maka model regresi dapat digunakan untuk melakukan inferensi statistik secara lebih akurat.

Selanjutnya, uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Uji ini menggunakan metode Glejser dengan melihat signifikansi dari hubungan antara nilai residual absolut dengan variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu Profesionalisme (0,724), Disiplin Kerja (0,780), dan Lingkungan Kerja (0,846). Dengan demikian, tidak ditemukan gejala heterokedastisitas dalam model, yang berarti varians residual bersifat konstan atau homokedastis. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami distorsi akibat fluktuasi varians, sehingga hasil estimasi parameter dapat dipercaya.

Uji multikolinearitas dan autokorelasi juga dilakukan untuk memastikan kualitas model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang tinggi antar variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk semua variabel berada di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, yaitu Profesionalisme (VIF 8.868), Disiplin Kerja (5.724), dan Lingkungan Kerja (8.080), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Sementara itu, uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson menghasilkan nilai DW sebesar 1.5913, yang berada di antara nilai dL (1.4637) dan dU (1.6845). Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar residual, sehingga model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik yang diperlukan. Dengan terpenuhinya semua uji asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan secara optimal untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

3. Analisis

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 berikut:

Tabel 1 ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	521.991	3	171.471	22.174	.000
Residual	97.580	54	3.753		
Total	618.571	57			

a. Predictor : (Constant), profesionalisme, disiplin kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variabele : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 1 dan tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas profesionalisme (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara simultan pengaruh dari profesionalisme (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 21,917 dan Signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas, profesionalisme, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $F < 0,05$).

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-82.613	11.734113		7.658613	
Profesionalisme	.435	.178679	.67380	2.31403	.000
Disiplin Kerja	.657	.144674	.78513	4.91791	.000
Lingkungan Kerja	.851	.181735	.74535	4.64180	.000

a. Dependent variable : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 2 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas profesionalisme (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara parsial, pengaruh profesionalisme (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 2,31403 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan profesionalisme (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,91791 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
3. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,64180 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).

4. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut :

$b_1 = 0,435$ untuk variabel profesionalisme

$b_2 = 0,657$ untuk variabel disiplin kerja

$b_3 = 0,851$ untuk variabel lingkungan kerja

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar -82,613. Akhirnya di dapat persamaan

Fungsi Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = -82,613 + 0,435 X_1 + 0,657 X_2 + 0,851 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

- a : konstanta, sebesar -82,613 menyatakan bahwa jika tidak ada profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai berkurang/turun sebesar 82,613
- b₁ : koefisien regresi profesionalisme (X₁) sebesar 0,435 menyatakan bahwa setiap penambahan atau perubahan yang searah dengan variabel profesionalisme, sedangkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap/konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,435
- b₂ : koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,657 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan atau perubahan yang searah dengan variabel lingkungan kerja, sedangkan variabel profesionalisme dan lingkungan kerja tetap tetap/konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,657.
- b₃ : koefisien regresi lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,851 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan atau perubahan yang searah dengan variabel lingkungan kerja, sedangkan variabel profesionalisme dan disiplin kerja tetap/konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,851.
- e : kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Squae	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.935 ^a	.863	.827	12.281	1.5913

a. Predictors : (Constant), profesionalisme, disiplin kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : kinerja pegawai

Sumber : disarikan dari lampiran.

5. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,935 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara profesionalisme (X₁), disiplin kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai(Y) sebesar 93,5%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,863 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, profesionalisme (X₁), disiplin kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) 86,3%. Dengan demikian sisanya sebesar 13,7% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai t tabel diperoleh dengan $\alpha = 0,05$ dan $df(n)-k-1$ yang berarti adalah $57-3-1 = 53$ dengan nilai t-tabel sebesar 2.00575. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dengan signifikan 5%.

Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Profesionallisme	2.31403	2.00575	000	Signifikan
Disiplin Kerja	4.91791	2.00575	000	Signifikan
Lingkungan Kerja	4.64180	2.00575	000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan tabel 4 mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya dan dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena profesionalisme mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari profesionalisme (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5 dan 6 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
Profesionalisme Disiplin Kerja Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	.863	.935	22.174	.000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Untuk nilai F_{hitung} sebesar 22,174 dengan jumlah responden sebanyak 57 atau N = 57 item data dan K (jumlah variabel) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel dihitung dengan cara $F(k; n - k)$, k adalah variabel independen, n adalah jumlah data. Jadi $F(3; 57-3)$ atau $F(3; 54)$ yang menghasilkan F tabel sebesar 2,83. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,174 > 2,78$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan 0,000 (0%) yang berada jauh dibawah 1 dan 5%. Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,935 (93,5%) yang berarti secara simultan bahwa profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 86,3%, artinya naik turunnya tingkat kinerja pegawai sebesar 86,63% ditentukan variabel dalam model, yaitu profesionalisme, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan hanya 13,37% ditentukan oleh variabel diluar model.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda Coefficient^s

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Profesionalisme	0.67380
Disiplin Kerja	0.78513
Lingkungan Kerja	074535

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya adalah variabel disiplin kerja (X_2) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 78,531%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, profesionalisme sebesar 67,380%, dan lingkungan kerja

sebesar 0,78513%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya” adalah terbukti dan benar.

4.2 Pembahasan

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara simultan maupun parsial dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya.

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Kecamatan Genteng - Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena profesionalisme memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Genteng, Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Profesionalisme dalam konteks ini mencakup aspek seperti kompetensi, etika kerja, tanggung jawab, serta komitmen terhadap tugas dan pelayanan publik.

Dengan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Genteng. Namun, karena sifatnya parsial, terdapat faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai dan perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan budaya kerja yang mendukung profesionalisme menjadi langkah strategis dalam mendorong kinerja optimal pegawai Kecamatan Genteng, Surabaya.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Sarinah (2020), Rahmadani, et al, (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), dan Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Genteng, Surabaya. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta komitmen terhadap standar kerja yang ditetapkan.

Meskipun disiplin kerja berpengaruh secara parsial, temuan ini menegaskan bahwa disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Namun, karena sifatnya parsial, terdapat faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Genteng. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja secara optimal, selain menanamkan budaya disiplin, perlu juga memperhatikan faktor lain seperti profesionalisme, dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), dan Kurbani (2018).

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya” adalah terbukti dan

benar. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Genteng, Surabaya. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, fasilitas pendukung, serta aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai, budaya kerja, dan dukungan dari atasan.

Meskipun pengaruhnya bersifat parsial, temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Namun, karena bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja, perlu ada perhatian terhadap faktor lain seperti disiplin kerja, profesionalisme, dan motivasi agar kinerja pegawai di Kecamatan Genteng dapat semakin optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian dkk (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018), dan Sari, et al. (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Hipotesis keempat yang mengatakan bahwa "Profesionalisme, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Genteng, Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan kombinasi dari profesionalisme, kedisiplinan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Profesionalisme mencerminkan kompetensi dan etika kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, sementara disiplin kerja menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Ketiga faktor ini saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Dengan adanya pengaruh simultan, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif, perlu adanya kebijakan yang mendorong profesionalisme, menanamkan budaya disiplin, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Pendekatan yang holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia di Kecamatan Genteng akan memberikan dampak positif bagi efektivitas kerja pegawai.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan "Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Genteng - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini karena variabel disiplin kerja memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 78,513%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, profesionalisme sebesar 67,380%, dan lingkungan kerja sebesar 0,74535%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Genteng, Surabaya. Artinya, dibandingkan dengan faktor lain seperti profesionalisme dan lingkungan kerja, disiplin kerja memiliki kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen terhadap standar kerja yang ditetapkan. Ketika pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, efisien, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Karena disiplin kerja menjadi faktor dominan, maka upaya peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Genteng perlu difokuskan pada penguatan budaya disiplin, baik melalui

penerapan aturan yang tegas, pemberian motivasi, maupun pengembangan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kecamatan Genteng - Surabaya.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kecamatan Genteng - Surabaya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kecamatan Genteng - Surabaya.
4. Profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kecamatan Genteng - Surabaya.
5. Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kecamatan Genteng - Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh profesionalisme, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Genteng - Surabaya, berikut adalah beberapa saran untuk meningkatkan kinerja pegawai:

1. Meningkatkan Budaya Disiplin Kerja
Karena disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, pihak Kecamatan Genteng perlu menerapkan kebijakan yang lebih tegas dalam menanamkan budaya disiplin. Ini dapat dilakukan melalui pembinaan rutin, penerapan sistem reward and punishment yang jelas, serta evaluasi disiplin secara berkala.
2. Penguatan Profesionalisme Pegawai
Profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, baik dalam hal keterampilan teknis maupun soft skills. Kecamatan dapat mengadakan workshop atau pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.
3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif
Karena lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penting bagi Kecamatan Genteng untuk memastikan lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fasilitas fisik maupun suasana kerja yang harmonis. Hal ini bisa dilakukan dengan memperbaiki sarana dan prasarana kerja serta membangun komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan.
4. Pendekatan Holistik dalam Meningkatkan Kinerja
Mengingat profesionalisme, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, maka upaya peningkatan kinerja sebaiknya dilakukan secara menyeluruh. Tidak hanya fokus pada satu aspek saja, tetapi dengan strategi terpadu yang mencakup peningkatan kompetensi, pembinaan disiplin, serta perbaikan lingkungan kerja.
5. Monitoring dan Evaluasi Berkala
Untuk memastikan efektivitas kebijakan yang diterapkan, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja pegawai. Kecamatan dapat menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, sehingga perbaikan dapat dilakukan secara tepat sasaran berdasarkan hasil evaluasi yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2018). Konsep Pendidikan Karakter Islami; Kajian Epistemologis. AlTarbawi Al-Haditsah. *Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 3 Nomor 2.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

- Astuti dan Amalah. (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review* Volume 1, Issue 2, March, 2018.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Farizki, R. M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Ferawati, I, et al. (2020). Pengaruh profesionalisme Dan Etila Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 2 | Nomor 3 | September 2020.
- Ferawati, I, et al. (Pengaruh profesionalisme Dan Etila Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 2 | Nomor 3 | September 2020.
- Flippo, E.B. (2018). *Manajemen Personalialia (Alih Bahasa oleh Mohamad Masud)*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, (2015). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadikusuma, G.M. dan Hamzah, R. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Handoko, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harefa, M.S. (2015). Analysis The Influence of Good Corporate Governance and Capital Structure to Firm Value With Financial Performance as Intervening Variable (Study at Manufacturing Companies That Listed at Indonesia Stock Exchange. *Nommensen HKBP University (NHU)*.
- Hasibuan, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2016). *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hezberg, F., at al. (2015). *The Motivation to Work*. New York : John Wisley & Sons.
- Husain, B.A. (2018). Penaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk, Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No.1, Juli 2018.
- Ichsan, R.N., et al. (2022). The Influence of Work Ethics And Work Professionlism on Performance at PT. BRI Branch Singamangaraja Medan. *JURNAL DARMA AGUNG* Volume 30, Nomor 1, April 2022.
- Iptian, R. et al. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 8 September, 2020.
- Irawan, et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021.
- Jeffrey, I., dan Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)*, Volume 6, Issue 8, August 2017.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 15, No.1, April 2018 : 16-25.
- Kurniawan, A. (2012). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Kurniawan, I.S. dan Rimas, M.E. (2021). *The Effect of Work Environment, Motivation, and Work Experience on Employee Productivity of KUD Pama Imu Ende*. *Balance: Jurnal Ekonomi*, Vol.17, Nomor 2 | Desember, 2021.
- Kurniawan. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol. 1 No. 1.
- Lubis. (2015). *Pemikiran Kritis Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.Moenir. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.Moenir, (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.Moenir, (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang, (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maskun dan Rachmedita. (2018). *Teori belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moenir, (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2, 2021.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia.
- Nitisemito, A., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nitisemito, A., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Odiorne, G.S. (2018). *Personnel and Human Resources Management*. United States of America : Dow Jones Irwin.
- Oerip, S.P. dan Utomo, T.T. (2016). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Parameswari, R., et al. (2020). The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity at Sakura Jaya Company. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 18. NO. 2* (2020).
- Pratama, Y.F. dan Wismar' ein, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018.
- Prijodarminto, S. (2018). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya. Paramita.
- Prilian, N.M.R., et al. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*, Vol. 2 No. 1, 2014.
- Raharjo, K. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Likuiditas, Profitabilitas Terhadap Struktur Modal (Studi Kasus Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode tahun 2012-2016). *Jurnal of Accounting*, 5(5), 160–197. <https://doi.org/10.21608/aafu.2016.14660>
- Rahmadani, R.T., et al (2023). Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.11, No.2.

- Rajab, M.H.D. (2018). *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Rapianto, J. (2015). *Produktivitas dan Manusia Indonesia Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Rorong, S.V., (2016). The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1 Maret 2016.
- Sari, A.M., et.al. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity* Vol.12, No. 1, (2021).
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), Dan Integritas Terhadap kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 – Desember 2020.
- Sarwoto. (2016). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrodiwiryono, S. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksar.
- Saydam, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djanbatan.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sondang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, et.al. (2018). The Effect of Work Environment and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*. VOL: 4, ISSUE: 1 January 2018.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Widjaja, Y. R. (2018). *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang*. ABDIMAS BSI, 465- 476.