

Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Malang

Astri Sukma Andini *)
Abdul Kodir Djaelani **)
Arini Fitria Mustapita *)**

Email : astrisukmaa8@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determinane the influence of Motivation, Job Statisfaction and Work Environment on the performance of civil servants at the Social Service of Malang Regency. The sampling technique used saturated samples obtained from 43 employees. The data collection method used a questionnaire technique that is distributed directly to employees of the Malang Regency Sosial Service. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. The result showed that motivation affects employee performance, job statisfaction affects employee performance and the work environment also affects employee performance

Keywords: *Motivation, job Satisfaction, Work Environment, Performance*

Pendahuluan

Latar belakang

Tidak dapat dipungkiri, era globalisasi saat ini membutuhkan banyak perubahan, perbaikan dan perkembangan. Selain itu, instansi pemerintahan juga perlu melakukan perubahan untuk mengikuti kehidupan masyarakat yang semakin dinamis, kompleks dan kritis. Model kerja efektif dan efisien dengan mengoptimalkan sumberdaya manusia menjadi pilihan setiap organisasi untuk terus maju dan mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam suatu oeganisasi karena mereka berpartisipasi dan berkontribusi sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Hal ini ditujukan dengan adanya organisasi yang memiliki teknologi canggih, sarana dan prasarana pendukung, serta anggaran operasional yang memadai, namun tanpa didukung sumber daya manusia yang profesional, keberhasilan

suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak akan tercapai. Suatu organisasi selalu berusaha dan berorientasi dengan tujuan jangka panjang, yaitu perkembangan organisasi bergerak ke arah yang lebih baik dari sebelumnya. Pencapaian tujuan yang diinginkan dalam praktiknya seringkali menghadapi hambatan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja pegawai yang berkontribusi baik terhadap tujuan bersama organisasi.

Dinas sosial adalah salah satu unsur dari pelaksana penyelenggara pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah. Kinerja dari para pegawai sangat dituntut karena bertujuan untuk memberikan pelayanan publik dengan baik dan benar. Kinerja yang baik menjadi suatu harapan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Baik tidaknya kinerja dari sebuah organisasi tidak terlepas dari usaha para pegawai yang selalu bertanggung jawab terhadap tugas mereka.

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan Manfaat Penelitian 1. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan sumber referensi bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian tentang ide motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai 2. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Malang hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk memahami pegawai mengenai pentingnya motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang.

Manfaat Penelitian

1. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan sumber referensi bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian tentang ide motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai
2. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Malang hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk memahami pegawai mengenai pentingnya motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang

Tinjauan Teori

Kinerja Pegawai

Menurut Handoko (2011) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dengan ukuran yang tepat dan kemampuan yang tepat berlaku dalam suatu pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seorang pegawai bersifat individual atau pribadi, hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas mereka. Jika penilaian kerja telah dilakukan dan pegawai dianggap memenuhi standar kinerja perusahaan maka tahap selanjutnya adalah pemberian reward atau punishment terhadap pegawai yang bersangkutan. Kinerja adalah kemampuan seorang pegawai untuk mencapai hasil kerja yang dapat diimbangi. Kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan selanjutnya dapat memotivasi pegawai untuk mencapai tujuannya. Informasi evaluasi dapat digunakan seorang manajer untuk memproses kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui dimana titik kelemahan dan titik keberhasilan dari kinerja pegawai. Sehingga informasi tersebut dapat digunakan untuk menentukan target maupun langkah-langkah perbaikan selanjutnya.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan morifnya” Pendapat lain dari Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang bersifat internal atau eksternal untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, dan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan dan semangat dalam bekerja. Ungkapan para ahli ini di atas menunjukkan bahwa motivasi dapat muncul dari dalam diri seseorang yang dapat mendorong pegawai untuk memulai kegiatan yang memungkinkan mereka membawa perubahan nyata dalam diri mereka juga peningkatan kinerja yang signifikan.

Kepuasan Kerja

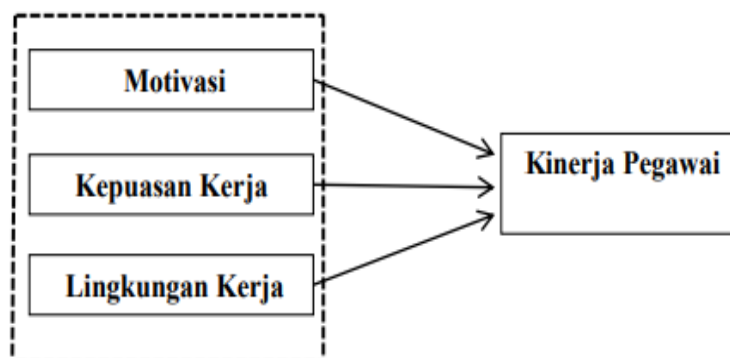
Sesuatu yang penting yang harus dimiliki oleh seseorang di tempat kerja, Setiap pegawai berbeda dalam kepuasan kerja mereka. Setiap individu juga berbeda dalam mencapai kepuasan kerja. Semakin banyak aspek pekerjaan yang memenuhi harapan, semakin tinggi kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan yang positif seseorang tentang pekerjaannya, yang diturunkan dari penilaian terhadap atribut orang tersebut. Sutrisno (2017) juga membahas kepuasan kerja, menyatakan bahwa sikap pekerja terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi kondisi kerja, kerjasama antar pegawai, kompensasi yang mereka terima di

tempat kerja, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi faktor fisik dan psikologi yang dikatakan terkait dengan masalah.

Lingkungan Kerja

Karyawan mencapai hasil kinerja terbaik ketika tingkat kinerja mereka tinggi. Prestasi merupakan suatu keharusan yang harus didukung oleh semua karyawan, tumbuh dari diri mereka sendiri dan dari lingkungan kerja. Kinerja yang dimiliki seorang karyawan merupakan kekuatan yang melekat, dan ketika kondisi di lingkungan kerja mendukungnya, kinerja menjadi lebih mudah. Dari beberapa pendapat di atas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan ketika sedang bekerja dan dapat disimpulkan bahwa pekerjaan mereka dapat berdampak

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Malang
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Malang
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Malang

Metode Penelitian

Sumber dan Metode Pengumpulan Data Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dari Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kabupaten Malang. Metode pengumpulan data dari penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisioner melalui google form kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kabupaten Malang

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kabupaten Malang dengan jumlah populasi 43 orang. Untuk menentukan sampel yang diambil dari populasi penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan menggunakan keseluruhan populasi

Definisi Operasional Variabel

1. Indikator Kinerja menurut (Kasmir, 2016) sebagai berikut :
 - a. kualitas (mutu)
 - b. kuantitas (jumlah)
 - c. jangka waktu
 - d. kerjasama antar karyawan
 - e. pengawasan

2. Indikator Motivasi menurut (Hamali, 2018) sebagai berikut :
 - a. Kerja keras
 - b. Rekan kerja
 - c. Usaha untuk maju
 - d. Orientasi sasaran
3. Indikator kepuasan kerja menurut (Indrasari, 2017) sebagai berikut :
 - a. Kepuasan terhadap supervisi
 - b. Kesempatan terhadap gaji
 - c. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
4. Indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2019) sebagai berikut:
 - a. Pencahayaan
 - b. Warna
 - c. Udara
 - d. Suara

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
KINERJA PEGAWAI	Y.1	0,731	0,308	VALID
	Y.2	0,609	0,308	
	Y.3	0,784	0,308	
	Y.4	0,604	0,308	
	Y.5	0,720	0,308	
MOTIVASI	X1.1	0,844	0,308	VALID
	X1.2	0,854	0,308	
	X1.3	0,900	0,308	
	X1.4	0,885	0,308	
KEPUASAN KERJA	X2.1	0,853	0,308	VALID
	X2.2	0,807	0,308	
	X2.3	0,856	0,308	
LINGKUNGAN KERJA	X3.1	0,707	0,308	VALID
	X3.2	0,746	0,308	
	X3.3	0,699	0,308	
	X3.4	0,850	0,308	

Sumber: Data diolah dari SPSS (2022) Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua data instrumen dari penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cornbach</i>	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai	0,724	Reliabel
2.	Motivasi	0,892	Reliabel
3.	Kepuasan kerja	0,784	Reliabel
4.	Lingkungan Kerja	0,737	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SPSS (2022)

Berdasarkan data diatas nilai Alpha Cornbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa data dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24213544
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.082
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,b}

Sumber: Data diolah dari SPSS (2022)

Berdasar hasil data Tabel 3 menyatakan bahwa Asymp. Sig 0,200 > 0,05 maka data tersebut dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.633	2.373		1.110	.274		
MOTIVASI	.632	.129	.553	4.907	.000	.682	1.466
KEPUASAN	.372	.156	.261	2.385	.022	.723	1.384
LINGKUNGAN	.255	.120	.208	2.126	.040	.902	1.108

Nilai tolerance dari ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1, serta nilai VIF dibawah 10. Sehingga bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.160	1.428		2.213	.033
MOTIVASI	-.058	.078	-.140	-.744	.461
KEPUASAN	-.040	.094	-.078	-.430	.670
LINGKUNGAN	-.046	.072	-.104	-.635	.529

Ketiga variabel bebas memiliki nilai sig. > 0,05 maka dapat dikatakan ketiga variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.633	2.373		1.110	.274
MOTIVASI	.632	.129	.553	4.907	.000
KEPUASAN	.372	.156	.261	2.385	.022
LINGKUNGAN	.255	.120	.208	2.126	.040

a. Dependent Variable: KINERJA_PEG

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 2,633 + 0,632x_1 + 0,372x_2 + 0,255x_3 + e$$

b1 : Menunjukkan bahwa apabila motivasi semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

b2 :Menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat..

b3 :Menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Dari hasil tabel 6 dapat diketahui variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) , lingkungan kerja (X3) memiliki nilai sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	127.059	3	42.353	25.489	.000 ^a
Residual	64.802	39	1.662		
Total	191.860	42			

Sumber: Data diolah dari SPSS (2022)

Diketahui sig. 0,000 < 0,05. Maka hipotesis (H1) diterima, artinya variabel motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.636	1.289

Diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,636. Maka dapat dijelaskan besarnya pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sebesar 0,636 atau 63,6%

Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil riset menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti adanya pengaruh signifikan dari variabel Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Malang. Hal ini berarti Motivasi kerja yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kabupaten Malang terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai pada para pegawainya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara (2015) dengan judul Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil riset menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Malang. Hal ini berarti kepuasan kerja yang diberikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Malang terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai pada para pegawainya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil riset menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Malang. Hal ini berarti lingkungan kerja yang dibangun nyaman oleh Dinas Sosial Kabupaten Malang terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai pada para pegawainya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2020) dengan judul Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Konsumen Pada PT. Satria Nusantara Jaya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

Simpulan

1. Motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Malang.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Malang. Hal ini bermakna semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Malang dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Malang. Hal ini bermakna semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan Dinas Sosial Kabupaten Malang maka kinerja pegawai juga meningkat
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang. Hal ini bermakna semakin nyaman lingkungan kerja yang dibangun oleh Dinas Sosial Kabupaten Malang, juga akan meningkatkan kinerja pegawai

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya memiliki 3 variabel bebas yaitu motivasi,kepuasan kerja dan lingkungan kerja.
2. Sampel penelitian terbatas pada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Malang

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas sampel penelitian tidak hanya terbatas pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Malang.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian selain di Dinas Sosial Kabupaten Malang untuk Memperbanyak objek penelitian

Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, Achmad. 2019. *Buku Ajar Pendidikan dan Perkembangan Motorik*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing ervice), Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Bandung: Erlangg
- Danang Suntoyo. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy Sutrisno. 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Cetakan ke-11* Jakarta : Penerbit Kencana.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisa Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Herzberg, Frederick. (2018). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction*. Sunway University Malaysia.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo : Indonesia Pustaka.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM, Bandung*:PT Refika
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Profesional*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulton, M. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember* Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri*. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 3(2), 181-191.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Kesatu. Bandung:CV. Alfabeta.
- Ulfa, M dan Ridwan, M. 2015. *Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Metode Human Resources Scorecard di BMT Logam Mulia*. STAIN Kudus: jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium Vol. 3 No. 2.

Astri Sukma Andini *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Abdul Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Arini Fitria Mustapita***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA