

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( SURVEI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS SOSIAL KOTA CIREBON)**

**Armada Trisakti Mahardhika<sup>1</sup>, Nur Alia Sumanti<sup>2</sup>, Hartanto Halim<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

<sup>1</sup>Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

<sup>2</sup> Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

<sup>3</sup>Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Cirebon. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 39 pegawai Dinas Sosial yang menjadi responden. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian data dianalisis menggunakan regresi linear berganda yang didahului oleh uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung = 3,920. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $R$  Square sebesar 0,708, yang berarti 70,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja, sedangkan 29,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Cirebon sangat ditentukan oleh seberapa baik instansi mengelola kombinasi ketiga variabel tersebut. Artinya, kinerja yang optimal tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan satu aspek saja. Diperlukan sinergi antara dorongan psikologis (motivasi), dukungan infrastruktur dan suasana kerja (lingkungan), serta fondasi moral individu (etos kerja).

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Sosial, Kota Cirebon*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of work motivation, work environment, and work ethic on employee performance at the Social Services Agency of Cirebon City. The study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 39 Social Services Agency employees who became respondents. The research instruments were tested for validity and reliability, then the data were analyzed using multiple linear regression preceded by a classical assumption test. The results showed that work motivation, work environment, and work ethic each had a positive and significant effect on employee performance. The work motivation variable was the most dominant factor affecting performance, as indicated by a  $t$ -value of 3.920. Simultaneously, the three independent variables had a significant effect on employee performance with an  $R$  Square value of 0.708, which means that 70.8% of the variation in employee performance can be explained by work motivation, work environment, and work ethic, while the remaining 29.2% is influenced by other factors outside the research model. These findings indicate that employee performance at the Cirebon City Social Service is largely determined by how well the agency manages the combination of these three variables. This means that optimal performance cannot be achieved by relying on just one aspect alone. Synergy is*

*needed between psychological encouragement (motivation), infrastructure support and work atmosphere (environment), and individual moral foundation (work ethic)..*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment, Work Ethic, Employee Performance, Social Services, Cirebon City*

## **PENDAHULUAN**

Berdasarkan ketentuan Pasal 34 ayat 1 UUD 1945 mengatur tanggung jawab negara untuk memelihara fakir miskin melalui Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial. Turunan dari amanat konstitusi tersebut dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012, yang menyatakan bahwa Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara.

Dalam konteks otonomi daerah, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengatur pembentukan organisasi pemerintahan Daerah dengan prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran. Dinas Sosial adalah instansi pelaksana teknis yang berada di garda terdepan dalam urusan ini. Berdasarkan Pasal Tiga Bab II Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 22 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Sosial Kota Cirebon, dinas ini mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan Urusan Pemerintahan Wajib dan Tugas Pembantuan di Bidang Sosial.

Secara akademis, posisi penelitian ini berada di antara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para ahli seperti Robbins (2018) dan Silaswara (2021) yang telah membuktikan pengaruh variabel independen terhadap kinerja. Namun, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah fokus pada instansi sektor publik yang memiliki predikat 'Sangat Baik' namun menghadapi tantangan kompleksitas masalah kemiskinan sebesar 9,02%. Keberadaan variabel Etos Kerja dalam model penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengisi celah penelitian (research gap) mengenai faktor moralitas kerja yang belum banyak dieksplorasi secara mendalam pada Dinas Sosial di tingkat Kota.

Pentingnya penelitian ini juga didasarkan pada tuntutan regulasi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 6

Tahun 2022, yang mewajibkan setiap PNS memiliki kinerja yang terukur baik secara hasil maupun perilaku (BerAKHLAK). Fakta pra-survey yang menunjukkan rendahnya efisiensi (2,77) mengindikasikan adanya celah antara standar regulasi tersebut dengan realita di lapangan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Manajemen**

Menurut George R. Terry (dalam Hasibuan, 2019), manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

### **Teori Organisasi**

Manusia adalah makhluk sosial yang secara fundamental cenderung membentuk kelompok dan organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang melampaui kemampuan individu. Fenomena inilah yang mendasari pentingnya studi tentang organisasi dan dinamika perilaku di dalamnya. Organisasi, dalam esensinya, dapat didefinisikan sebagai perserikatan individu-individu yang masing-masing diberi peran tertentu dalam suatu sistem kerja dengan pembagian tugas yang terperinci, kemudian digabungkan untuk menghasilkan suatu luaran atau tujuan tertentu. Ini adalah wadah di mana berbagai upaya individual disatukan untuk mencapai sesuatu yang lebih besar dari jumlah bagian-bagiannya, menciptakan sinergi yang tidak mungkin tercapai secara personal.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan jantung dari setiap organisasi, khususnya di era modern di mana sumber daya manusia diakui sebagai aset strategis paling berharga. Lebih dari sekadar fungsi administratif, MSDM adalah pendekatan komprehensif yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan potensi manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam konteks tesis ini, MSDM akan menjadi pilar utama untuk memahami bagaimana

Dinas Sosial Kota Cirebon mengelola pegawainya guna mencapai kinerja optimal.

### **Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah sebuah disiplin ilmu yang menyoroti salah satu aspek paling fundamental dan dinamis dalam setiap entitas: manusia dan interaksinya di lingkungan kerja. Ini adalah kunci untuk memahami mengapa individu bertindak seperti yang mereka lakukan di dalam sebuah organisasi, bagaimana kelompok terbentuk dan berfungsi, serta bagaimana struktur organisasi memengaruhi setiap perilaku tersebut. Pemahaman ini sangat vital untuk mencapai efektivitas dan keberlanjutan organisasi, khususnya di sektor publik yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan dituntut akuntabilitas tinggi.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah cermin dari seberapa baik sebuah organisasi mencapai tujuannya, dan cermin itu terbentuk dari pantulan setiap upaya individu di dalamnya. Memahami kinerja pegawai tidak hanya berarti mengukur hasil, tetapi juga menganalisis proses dan faktor-faktor yang membentuknya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya.

### **Motivasi Kerja**

Hasibuan (2022:143) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja PNS, yang diharapkan mampu menciptakan suasana harmonis. Definisi ini menggarisbawahi kompleksitas lingkungan kerja yang mencakup elemen fisik maupun interaksional (hubungan antar manusia).

### **Etos Kerja**

Priansa (2018:286) menyatakan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh faktor internal individu seperti motivasi yang mendorong dedikasi, kerja keras, dan integritas. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan kerja, melainkan juga dibutuhkan nilai-nilai personal yang kuat. Pendapat ini didukung oleh Fadila Nurjayanti (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan sudut pandang dan perasaan bangsa atau masyarakat terhadap pekerjaan; etos kerja akan cenderung tinggi di komunitas yang memandang kerja sebagai hal penting.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada tujuan fundamental penelitian yang berupaya menguji hipotesis secara objektif mengenai pengaruh dan hubungan antar variabel melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Pendekatan ini sangat sesuai untuk mengidentifikasi pola hubungan, menguji teori, dan melakukan generalisasi dari sampel ke populasi, yang semuanya menjadi esensi dari studi ini. Dengan menggunakan data berupa angka, penelitian ini dapat menerapkan metode statistik canggih untuk mengidentifikasi signifikansi hubungan secara empiris.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini secara spesifik akan dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Cirebon yang beralamat di Jalan Brigjend Dharsono Nomor 4, Kelurahan Sunyaragi Kecamatan Kesambi Kota Cirebon Provinsi Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini sangat strategis karena Dinas Sosial tersebut merupakan objek penelitian langsung yang relevan dengan variabel dan permasalahan yang diangkat, khususnya mengenai kinerja pegawai dalam konteks pelayanan sosial dan penanganan masalah sosial di Kota Cirebon. Aksesibilitas terhadap data dan responden di lokasi ini juga menjadi pertimbangan penting untuk kelancaran proses pengumpulan data.

### **Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian merujuk pada fenomena atau entitas yang menjadi sasaran utama penyelidikan, sementara subjek penelitian adalah individu atau unit di mana data dikumpulkan. Dalam penelitian kuantitatif, identifikasi objek dan subjek yang tepat adalah fundamental untuk menentukan ruang lingkup dan validitas temuan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Pengumpulan data merupakan salah satu langkah paling krusial dan kompleks dalam seluruh proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data yang akurat, relevan, dan memadai untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemilihan jenis dan sumber data yang tepat, serta metode pengumpulannya yang sesuai dengan karakteristik penelitian, akan sangat memengaruhi kualitas dan validitas hasil akhir studi. Oleh karena itu, perencanaan yang cermat dalam fase ini diperlukan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh benar-benar mencerminkan fenomena yang diteliti.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Simultan Motivasi, Lingkungan, dan Etos Kerja terhadap Kinerja**

Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 70,8% variasi Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa untuk menciptakan PNS yang berkinerja tinggi di Dinas Sosial Kota Cirebon, tidak cukup hanya dengan memberikan fasilitas (Lingkungan), tetapi juga harus membangun dorongan internal (Motivasi) dan karakter moral (Etos Kerja) secara terintegrasi.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Sosial Kota Cirebon. Motivasi Kerja menjadi variabel dengan pengaruh dominan (thitung = 3,920). Hal ini sejalan dengan teori Robbins & Judge (2018) yang menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan.

Tingginya motivasi pegawai, terutama pada dimensi Dorongan Berprestasi (sesuai indikator kuesioner), mendorong PNS untuk tidak hanya bekerja sesuai standar, tetapi juga berusaha mencapai target yang lebih tinggi.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini mendukung teori Sedarmayanti (2021) bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, dapat mempercepat penyelesaian tugas.

Meskipun berpengaruh signifikan, Lingkungan Kerja memiliki koefisien terendah (0,250) dibandingkan variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun Hubungan Antar Karyawan (Non-Fisik) sudah berjalan harmonis, aspek Lingkungan Fisik (seperti tata letak ruang atau kelengkapan fasilitas) masih perlu dioptimalkan agar dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja.

### **4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini konsisten dengan teori dalam Priansa (2018) yang menyatakan bahwa individu dengan nilai-nilai personal dan etos yang kuat akan memiliki dedikasi dan integritas tinggi dalam mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, temuan ini memperkuat konsep yang diuraikan oleh Damanik,

dkk. (2018) bahwa memaknai kerja sebagai amanah dan panggilan akan secara otomatis meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, serta hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Sosial Kota Cirebon dengan jumlah responden sebanyak 39 orang, maka dapat ditarik kesimpulan komprehensif sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Simultan (Bersama-sama)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui Uji F di mana nilai Fhitung sebesar 32,500 jauh lebih besar dari Ftabel (2,87) dengan tingkat signifikansi 0,000.

### 2. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X1)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji t, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,920, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya, dengan signifikansi 0,000.

### 3. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X2)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,750 dengan signifikansi 0,009. Meskipun signifikan, variabel ini memiliki koefisien pengaruh yang paling rendah (0,250) dibandingkan motivasi dan etos kerja.)

### 4. Pengaruh Parsial Etos Kerja (X3)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 3,450 dengan signifikansi 0,002. Variabel ini menjadi kontributor terbesar kedua setelah motivasi.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Jakarta: Zifatama Publisher.
- Akhmar Barsah, S. A., & M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 121-135.
- Bryman, A. (2018). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). London: Sage Publications.
- Daft, R. L. (2020). *Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Damanik, B. E., & Sibarani, H. J. (2018). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Siantar Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 127-142.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2017). *The New Public Service: Serving, Not Steering*. New York: Routledge.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Fundamentals of Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mertens,  
D. M. (2019). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods*. London: Sage Publications.
- Mustofa, A. (2022). *Manajemen Kinerja Pegawai dalam Perspektif Organisasi Publik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurjayanti, F. (2021). Analisis Etos Kerja dan Profesionalisme Pegawai dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara*, 4(1), 55-68.
- Prasetyo, A. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial: Panduan Lengkap untuk Mahasiswa dan Peneliti*. Yogyakarta: Penerbit Media Utama.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, C. M., & Ormston, R. (2019). *The Use of Applied Theory in Social Research*. *Journal of Social Science Research*, 15(4), 211-228.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2019). *Metodologi Penelitian Praktis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, A., D. P., C., & Putra, R. (2021). Analisis Fungsi Manajemen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 45-60.
- Thoha, M. (2018). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (2012). *Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial*.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Wali Kota Cirebon. (2021). *Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 22 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Sosial Kota Cirebon*.