



Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang

Syaiful Arifin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang

e-mail: syaiful.arifin@unmer.ac.id

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,
Motivasi
Etos Kerja
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Sampe pada penelitian ini berjumlah 34 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara keseluruhan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan etos kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, demikian pula motivasi kerja dan etos kerja. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai. Selain itu, motivasi yang kuat dan etos kerja yang positif juga memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, dan hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the work environment, work motivation, and work ethics on employee performance at the Sukun Subdistrict Office in Malang City, both simultaneously and partially. This study employs a quantitative approach, with a total sample size of 34 employees. Data collection is conducted through the distribution of questionnaires, and data analysis is carried out using multiple linear regression analysis. The results of the study reveal that overall, the work environment, work motivation, and work ethics significantly affect employee performance. The work environment plays a role in enhancing employee performance, as does work motivation and work ethics. In this context, a conducive work environment can create conditions that support employee performance. Furthermore, strong motivation and positive work ethics also make a significant contribution to improving employee productivity and quality of work. This research provides a deeper understanding of the factors influencing employee performance and can serve as a foundation for developing more effective strategies to enhance employee performance at the Sukun Subdistrict Office.

Keyword:

*Work Environment,
Motivation
Work Ethic
Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kantor Kecamatan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai unit pemerintahan yang berada di tingkat kecamatan, Kantor Kecamatan Sukun di Kota Malang memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam memastikan berbagai layanan dasar dan administrasi publik tersedia dan berjalan dengan baik untuk masyarakat setempat. Oleh karena itu, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan [1]. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor lingkungan kerja, motivasi, dan etos kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai, sementara motivasi yang tinggi dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik, dan etos kerja yang baik mencerminkan komitmen dan integritas dalam menjalankan tugas.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja yang memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja [2]. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti fasilitas fisik, peraturan kerja, hubungan interpersonal, dan budaya organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang positif bagi pegawai untuk berinovasi dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Hasil penelitian Ferawati membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja [3]. Demikian juga hasil penelitian Sugiarti yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja [4]. Berbeda dengan hasil penelitian Rahayu dan Rushadiyati yang menemukan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja [5].

Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan mereka dalam pekerjaan. Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri [6]. Motivasi yang tinggi seringkali menghasilkan peningkatan kinerja, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat absensi. Pegawai yang termotivasi dengan baik cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka dan lebih fokus pada pencapaian target kerja. Hasil penelitian Ghozali membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja [7]. Demikian dengan temuan Susanto yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja [8]. Temuan penelitian Asmawiyah juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja [9].

Selain itu, etos kerja juga memegang peranan penting dalam kinerja pegawai. Etos kerja mencakup norma-norma dan nilai-nilai yang mengatur perilaku dalam lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam menghindari perilaku yang tidak etis. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos Kerja

merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa atau seseorang terhadap pekerjaan [10]. Etos kerja yang positif juga menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh Kantor Kecamatan. Hasil penelitian ini mendukung Nabila dkk membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [11]. Demikian juga temuan penelitian Mewahaini dan Sidharta yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja [12]. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Sukmawati dkk menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja [13].

Meskipun faktor-faktor ini sangat penting, belum ada penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun, Kota Malang. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun.

Penelitian ini juga relevan dalam konteks perubahan yang sedang berlangsung dalam administrasi pemerintahan di Indonesia. Pemerintah terus berupaya meningkatkan pelayanan publik melalui reformasi birokrasi, yang mencakup perbaikan manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan dapat memberikan masukan berharga bagi perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode ini dipilih karena memungkinkan untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik, sehingga memungkinkan pengukuran dan pengujian pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang, yang berjumlah 34 pegawai, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.

Lingkungan kerja diukur dengan dua indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Motivasi kerja diukur dengan 3 indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan social dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator etos kerja meliputi : kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tekun. Kinerja pegawai menggunakan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F

Uji yang dipakai sebagai menentukan signifikan berdampak variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai secara bersamaan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-Hitung dalam penelitian ini sebesar 26,277 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil uji t disajikan pada table berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Signifikan (uji t)

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	3,215	2.042	0,002	Signifikan
2	Motivasi Kerja	4,032	2.042	0,000	Signifian
3	Etos Kerja	4,017	2.042	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan dalam pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung $3,215 > t$ tabel (2,042) dan dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung $4,032 > t$ tabel (2,042) dan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3) Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel etos kerja memiliki nilai t hitung $4,017 > t$ tabel (2,042) dan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

Lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukun, Kota Malang. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki

kemampuan untuk menciptakan kondisi yang mendukung kinerja pegawai yang lebih baik. Fasilitas fisik yang memadai, peraturan kerja yang jelas, dan budaya organisasi yang positif dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat dan efisiensi yang tinggi. Selain itu, motivasi kerja juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dengan baik akan lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka dan mencapai hasil yang lebih baik. Sementara itu, etos kerja mencerminkan komitmen, integritas, dan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan mereka. Etos kerja yang kuat akan membantu memastikan bahwa pegawai menjalankan tugas mereka dengan dedikasi dan profesionalisme. Dengan memahami hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan etos kerja, Kantor Kecamatan Sukun dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan profesional, yang pada gilirannya akan memberikan manfaat besar bagi masyarakat yang dilayani oleh kantor tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja [1].

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki kemampuan untuk mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, dan suasana yang positif dapat menciptakan kondisi yang mendukung kreativitas dan kolaborasi. Namun, sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang memadai dan nyaman dapat membuat pegawai merasa nyaman dan betah bekerja. Peralatan kerja yang memadai dan berfungsi dengan baik dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Perlengkapan kerja yang memadai dapat mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya. Memahami pengaruh lingkungan kerja yang spesifik di Kantor Kecamatan Sukun menjadi sangat relevan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi dan perbaikan terhadap elemen-elemen lingkungan kerja yang dapat ditingkatkan dapat membantu menciptakan suasana yang lebih kondusif untuk pegawai sehingga mereka dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Dengan demikian, bagi manajemen Kantor Kecamatan Sukun, Kota Malang, untuk memahami peran yang dimainkan oleh lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk menciptakan kondisi yang lebih baik bagi pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Hasil penelitian ini mendukung Ferawati yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja [3]. Temuan ini juga mendukung Sugiarti yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja [4]. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung Rahayu dan Rushadiyati yang menemukan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja [5].

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan tingkat efektivitas pekerjaan karyawan dalam suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi yang memadai dari para pegawai, pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Motivasi menjadi elemen esensial yang mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, menghasilkan hasil yang lebih baik, dan berkontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi. Namun, memotivasi pegawai bukanlah tugas yang mudah. Setiap individu memiliki keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda-beda. Dalam hal ini, peran manajemen sangat penting dalam memahami dan mengelola faktor-faktor motivasi yang beragam di antara pegawai. Tanpa pemahaman yang baik tentang apa yang memotivasi setiap individu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai akan sulit terwujud. Hasil penelitian ini mendukung Ghazali yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja [7]. Temuan penelitian ini juga mendukung Susanto yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja [8]. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Asmawiyah yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja [9].

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Etos kerja merupakan salah satu aspek kunci dalam menilai dan memahami kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk Kantor Kecamatan Sukun, Kota Malang. Etos kerja mengacu pada totalitas kepribadian pegawai, termasuk cara mereka mengekspresikan, meyakini, dan mendorong diri mereka sendiri untuk bertindak dan mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, etos kerja mencerminkan bagaimana seorang pegawai memandang dan mendekati tugas-tugasnya. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik cenderung menunjukkan sikap, karakter, dan keyakinan yang positif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pegawai bekerja dengan dedikasi tinggi, integritas, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Pegawai dengan etos kerja yang kuat akan lebih mungkin untuk menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan berusaha memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Pegawai dengan etos kerja yang kuat akan lebih mungkin untuk menginternalisasi nilai-nilai organisasi, menjunjung tinggi etika kerja, dan berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pada Kantor Kecamatan Sukun, etos kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang lebih baik dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki etos kerja yang kuat akan lebih semangat untuk menjalankan tugas-tugas pegawai dengan baik dan untuk berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Upaya untuk membangun dan memelihara etos kerja yang kuat dapat membawa manfaat besar dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Hasil penelitian ini mendukung Nabila dkk yang membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai [11]. Temuan penelitian juga

mendukung Mewahaini dan Sidharta yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja [12]. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung Sukmawati dkk yang menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja [13].

SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja yang tinggi, dan etos kerja yang baik mampu memengaruhi positif kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang mendukung inovasi dan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk mencapai target kerja dengan lebih baik, sementara etos kerja yang positif mencerminkan komitmen dan integritas dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen untuk mengimplementasikan perbaikan dan strategi yang relevan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun dan organisasi lainnya. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan pelayanan publik dapat ditingkatkan, dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- [2] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2021.
- [3] A. Ferawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada," *J. Agora*, vol. 5, no. 1, pp. 1–3, 2017, [Online]. Available: http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- [4] E. Sugiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 479–486, 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i2.343.
- [5] M. S. Rahayu and R. Rushadiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [6] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
- [7] I. Ghozali, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar," *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 130–137, 2017, doi: 10.26905/jpp.v3i1.1877.

- [8] N. Susanto, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka,” *Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 6–12, 2019.
- [9] Asmawiyah, A. Mukhtar, and Nurjaya, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar,” *J. Mirai Manag.*, vol. 5, no. 2, pp. 388–401, 2020.
- [10] P. Anoraga, *Psikologi Kerja*. Jakarta: Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- [11] A. Nabilla, Hidayat HT, and Muzaiyanah, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan,” *Yonet. J. Manaj. Dakwah*, vol. 5, no. 2, pp. 51–65, 2022.
- [12] H. Mewahaini and H. Sidharta, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group,” *Performa J. Manaj. dan Start-Up Bisnis*, vol. 7, no. 6, pp. 621–630, 2022.
- [13] E. Sukmawati, S. L. Ratnasari, and Z. Zulkifli, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 461–479, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2722.