



PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DI DINAS SOSIAL KOTA SERANG

Nova Nabila¹, Khaeruman^{2*}, Budi Susanto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa

Email: novanabila0209@gmail.com¹, khaeruman.oce@gmail.com², budisusanto5758@gmail.com³

Abstrack

This research aims to analyze the relationship between improving employee performance with work motivation and the work environment at the Serang City Social Service. This research uses quantitative methods with primary data collected through questionnaires as the main instrument. The sampling technique applied was saturated sampling, where all members of the population, totaling 54 respondents, were sampled. Data analysis was carried out using the SPSS version 25 application to test the hypothesis. The research results show that there is a significant positive influence, both partially and simultaneously, from work motivation and work environment on improving employee performance at the Serang City Social Service. These findings indicate that to improve employee performance, attention needs to be given to both aspects simultaneously, by increasing work motivation and creating a supportive work environment. This research provides important insights for management in designing strategies to improve employee performance in the social services environment.

Keywords: Performance Improvement, Work Motivation, Work Environment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara peningkatan kinerja pegawai dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja di Dinas Sosial Kota Serang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis data primer yang dikumpulkan melalui angket (kuesioner) sebagai instrumen utama. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 54 responden dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Serang. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, perhatian perlu diberikan pada kedua aspek tersebut secara bersamaan, dengan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan dinas sosial.

Kata Kunci: Peningkatan Kinerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi pada saat ini, sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompetensi dalam bidang pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dan juga profesional. Sehingga dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Mangkunegara (2009:1) menyatakan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Untuk mencapai tujuan organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik dengan melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional. Oleh karena itu organisasi dituntut siap dalam menganalisis serta memecahkan sebuah permasalahan yang ada dan segala kemungkinan yang akan terjadi kedepannya pada kinerja pegawai. Sebab masalah

yang terjadi pada kinerja pegawai akan sangat mempengaruhi dan berdampak langsung bagi sebuah organisasi. Maka hal itu dianggap perlu di perhatikan dalam keberlangsungan organisasi karena menjadi hal yang sangat penting dan menjadi titik vital dalam organisasi. Menurut Wirawan (2012:5), kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Faktor motivasi kerja sangatlah penting dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Motivasi yang baik mencerminkan meningkatnya kinerja dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dan dilakukan secara profesional. Jadi motivasi kerja menjadi faktor keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditargetkan bagi setiap organisasi. Menurut A. Hasibuan (2017:139), motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Baik buruknya karyawan dapat juga di pengaruhi oleh faktor lingkungan kerja disekitarnya. Saat pegawai merasa tidak nyaman ditempat mereka bekerja, maka akan berdampak pada kondisi yang tidak baik dalam beraktivitas. Oleh karena itu lingkungan kerja di bangun sedemikian rupa agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk menunjang dan meningkatkan kinerja. Menurut Sofyan (2013:20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Dalam organisasi pemerintah, kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Dinas Sosial Kota Serang sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan sosial masyarakat menghadapi tantangan besar dalam mengelola kinerja pegawai. Fenomena yang muncul di Dinas Sosial Kota Serang menunjukkan bahwa meskipun berbagai kebijakan dan program telah diterapkan, kinerja pegawai masih kurang optimal. Masalah seperti ketidaktepatan waktu kehadiran dan ketidakhadiran yang tidak sesuai dengan aturan instansi, menunjukkan adanya isu mendasar dalam motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah dua faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan semangat dan produktivitas, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menciptakan kondisi kerja yang tidak nyaman dan mengurangi efektivitas kerja. Penelitian ini didorong oleh kebutuhan untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Serang. Kondisi saat ini yang menunjukkan adanya kekurangan dalam aspek motivasi dan lingkungan kerja perlu dianalisis lebih dalam untuk menemukan solusi yang efektif. Dengan menganalisis faktor-faktor ini secara bersamaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen Dinas Sosial Kota Serang dalam merancang strategi yang lebih baik

untuk meningkatkan kinerja pegawai dan, pada gilirannya, meningkatkan kualitas pelayanan sosial yang diberikan kepada masyarakat.

Penelitian-penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di berbagai sektor, namun fokus penelitian tersebut sering kali terbatas pada sektor swasta atau instansi pemerintah besar, dan jarang meneliti dinas sosial di tingkat kota. Misalnya, penelitian oleh Arifin (2023) menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi individu dan lingkungan kerja berperan penting dalam kinerja pegawai di sektor swasta, tetapi penelitian yang mendalam mengenai konteks dinas sosial, khususnya Dinas Sosial Kota Serang, masih sangat terbatas. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih spesifik mengenai bagaimana motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pelayanan publik dengan karakteristik unik seperti yang ada di dinas sosial. Selain itu, penelitian oleh Fitria dan Riza (2024) mengindikasikan bahwa kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor publik memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, namun belum banyak yang mengeksplorasi bagaimana kebijakan tersebut mempengaruhi motivasi dan kinerja di instansi khusus seperti dinas sosial. Penelitian yang ada cenderung fokus pada kebijakan umum tanpa memperhitungkan tantangan khusus yang dihadapi dalam dinas sosial. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menyelidiki secara mendalam interaksi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja di Dinas Sosial Kota Serang, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai, untuk memberikan wawasan yang lebih relevan dan kontekstual.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Sosial Kota Serang melihat dari kesehariannya masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditentukan oleh instansi. Kurangnya motivasi yang diberikan secara langsung juga pada lingkungan kerja yang kurang mendukung baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Sehingga itu dapat mempengaruhi pada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:9), Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2014:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Adapaun penilaian Kinerja yang dinyatakan oleh Rivai (2003:426), evaluasi kinerja dimaksudkan sebagai umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerja mereka, sebagai dasar untuk alokasi ganjaran (upah) dan menetapkan keputusan, keputusan siapa yang akan memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lain. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang sangat penting untuk dilakukan oleh seseorang manajer atau pimpinan dalam sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah. Manfaat dari penilaian kinerja antara lain adalah penilaian kerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat

membantu memperbaiki kinerja pekerjaan sepanjang tahun, proses penilaian efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif, Wibowo (2014:193).

Indikator Kinerja menurut Wirawan (2012:69), dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atay ukuran. Kriteria tersebut adalah kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk, efektivitas penggunaan sumber organisasi, cara melakukan pekerjaan, efek atas suatu upaya, metpde melaksanakan tugas, standar sejarah, dan standar nol atau absolut.

Motivasi Kerja

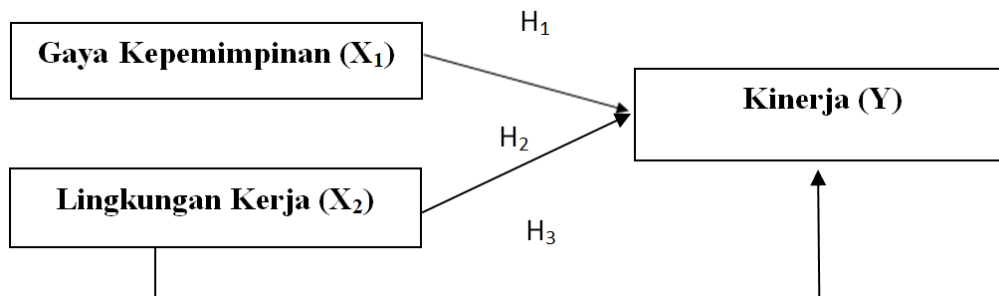
Menurut Hamzah B.Uno (2016:1) Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Mangkunegara (2013:93), Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut A. Hasibuan (2017:139), Motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Abraham Maslow 1943 dalam Mangkunegara (2013:95), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut di bawah ini : Fisiologis, Keamanan dan Rasa Aman, Sosial , Penghargaan/pengakuan, Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri, Realisasi/aktualisasi diri

Lingkungan Kerja

Kantor yang memiliki suasana kerja yang nyaman dan aman akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pekerjaan. Sebab lingkungan kerja yang nyaman menjadi salah satu faktor berpengaruh untuk kegiatan dalam pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2009:68), menyatakan bahwa “motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1992:148), “lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46), adalah penerangan atau cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018:26), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja sebagai berikut : Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis :

H₁ : Diduga Adanya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.

H₂ : Diduga Adanya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja.

H₃ : Diduga Adanya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui angket (kuesioner) yang dirancang untuk memperoleh informasi terperinci dari responden. Angket tersebut berisi pertanyaan yang relevan untuk menggali variabel penelitian secara mendalam. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 54 pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kota Serang. Mengacu pada Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dan mampu mewakili populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh, yaitu dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan kata lain, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 54 pegawai. Pendekatan ini menjamin bahwa seluruh data yang diperoleh mencerminkan karakteristik populasi secara menyeluruh, sehingga menghasilkan data yang lebih valid dan komprehensif untuk analisis. Teknik ini juga mengurangi risiko bias dan meningkatkan akurasi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000

	Std. Deviation	9.51714532
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.073
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari nilai konstanta yaitu 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

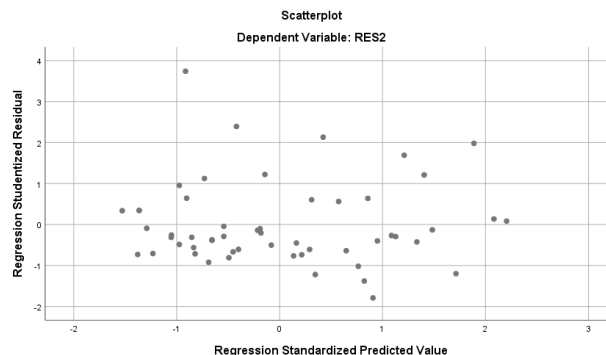
Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.119	9.115		1.439	.156					
	Motivasi Kerja	.568	.137	.054	3.499	.620	-.081	.070	.052	.960	1.042
	Lingkungan Kerja	.673	.108	.669	6.230	.000	.658	.657	.655	.960	1.042

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *tolerance* seluruh variabel independen $> 0,10$. Diantaranya yaitu, variabel X_1 sebesar 0,960 dan variabel X_2 sebesar 0,960 ($0,960 > 0,10$). Begitu juga pada hasil nilai VIF, seluruh variabel independen < 10 . Diantara nya yaitu variabel X_1 dan X_2 sebesar 1.042 ($1.042 < 10$). Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Linear Berganda

Tabel 3 Analisis Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.119	9.115		1.439	.156
	Motivasi Kerja	.568	.137	.054	3.499	.620
	Lingkungan Kerja	.673	.108	.669	6.230	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Dari tabel di atas, dapat diperoleh persamaan garis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,119 + 0,568 X_1 + 0,673 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

- a. Nilai *Constant* sebesar 13,119 menyatakan jika Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan (tetap tidak berubah), maka nilai Peningkatan kinerja (Y) adalah sebesar 13,119.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,568. Artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Peningkatan Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan 0,568. Semakin naik Motivasi Kerja maka Peningkatan Kinerja Pegawai akan meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,673. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Peningkatan kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,673. Terjadi hubungan positif antara Lingkungan kerja terhadap Peningkatan Kinerja.

5. Uji T

Tabel 4 Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.119	9.115		1.439	.156
	Motivasi Kerja	.568	.137	.054	3.499	.620
	Lingkungan Kerja	.673	.108	.669	6.230	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Dari tabel di atas dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

- a. Variabel independen Motivasi Kerja (X_1) memiliki t-stat sebesar $3.499 > 1.674$ dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$ sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Peningkatan Kinerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh secara positif.
- b. Variabel independen Lingkungan Kerja (X_2) memiliki t-stat sebesar $6.230 > 1.674$ dengan tingkat signifikansi $0,01 > 0,05$ sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Peningkatan Kinerja melalui Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dengan tingkat kepercayaan (*confidence level*) 95 %.

6. Uji F

Tabel 5 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3708.302	2	1854.151	19.698	.000 ^b
	Residual	4800.531	51	94.128		
	Total	8508.833	53			
a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Nilai F-stat hasil regresi data memiliki F-stat sebesar 19.698, yang nilainya lebih besar dari F_{tabel} ($F_{stat} 19.698 > F_{tabel} 3.18$) pada tingkat kepercayaan (*confidence level*) 95%, sehingga hipotesis H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) yang digunakan di dalam model mempengaruhi variabel dependen (Peningkatan Kinerja).

7. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.436	.414	9.702	1.499
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja					

Sumber: Pengolahan Data Dari IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,436. Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (K_d) untuk mengetahui besarnya Peningkatan Kinerja dipengaruhi melalui oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

$$\begin{aligned}
 K_d &= R^2 \times 100 \% \\
 &= 0,436 \times 100 \% \\
 &= 43,6 \%
 \end{aligned}$$

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya variasi dari variabel tidak bebas dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yang terdapat pada persamaan. Nilai R^2 dalam penelitian ini

adalah sebesar 0.436, nilai tersebut menunjukkan bahwa 43.6% variasi atau perubahan Peningkatan Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terdapat dalam model dan sisanya sebesar 56.4 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Dari hasil regresi juga diperoleh nilai adjusted R^2 , yaitu sebesar 0.414. Artinya setelah mengalami penyesuaian, perubahan variabel tak bebas dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya sebesar 41.4 %, sementara sisanya sebesar 58.6 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model.

Pembahasan

1. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian-pengujian pada halaman sebelumnya diketahui nilai t-hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 3.499 dan t_{tabel} sebesar 1.674. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.499 > 1.674$). dengan kata lain adanya peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Dinas Sosial Kota Serang. Dapat dikatakan hubungan Peningkatan Kinerja melalui Motivasi Kerja tergolong sangat kuat. Korelasi positif artinya Motivasi Kerja yang berjalan dengan baik pada Intansi maka Peningkatan Kinerja pun akan meningkat.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sauma Fitriana dan Dkk (2023). Dimana dala penelitiannya yang berjudul Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel. Terdapat pengaruh positif secara parsial Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja karyawan Hotel. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja pada pegawai jika Motivasi Kerja dilakukan dengan sangat baik disebuah organisasi baik Intansi pemerintah maupun Perusahaan.

2. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 6.230 dan t_{tabel} sebesar 1.674. dengan kata lain nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} ($6.230 > 1.674$). Hal ini menunjukkan dengan kata lain adanya peningkatan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja di Dinas Sosial Kota Serang.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I.K. Widiana dan K. Krisna Heryanda (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Temuan dalam penelitiannya yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Hipotesis penelitian “Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli”. Berdasarkan rekapan hasil uji regresi berganda pada Tabel 3 menunjukkan hasil $PyX_1 = 0,388$ dengan p-value $0,012 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$, hal ini menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), dengan sumbangan pengaruh

sebesar 15 persen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja.

3. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

Untuk nilai F_{hitung} dari hasil pengujian diatas diketahui sebesar 19.698 dan F_{tabel} sebesar 3.18, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19.698 > 3.18$). dengan kata lain adanya peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja di Dinas Sosial Kota Serang.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Jousef Sitepu Dan Dkk (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UINSU, Medan. Temuan pada penelitiannya yaitu Kinerja dipengaruhi secara signifikan secara bersamaan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan nilai F_{hitung} 68,534 > F_{tabel} 3,17. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya meliputi motivasi, kemampuan, dan lingkungan tempat kerja. Kemampuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja pegawai, sedangkan faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja harus dimulai dengan pemahaman bagaimana membangun dan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Serang. Analisis data menggunakan teknik regresi berganda mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Motivasi kerja terbukti meningkatkan kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,568, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,568. Sementara itu, lingkungan kerja juga berperan penting dengan koefisien regresi 0,673, yang mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,673. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersamaan, kedua faktor ini berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini menekankan pentingnya perhatian yang seimbang terhadap motivasi dan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Temuan ini memberikan panduan strategis bagi manajemen untuk merancang intervensi yang menggabungkan peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik di lingkungan dinas sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, Abdurrozzaq. 2017. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Rivai Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis Robert. L, and John Jackson H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Cetakan ke-14 Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex s. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- _____. 2018. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumber dari Jurnal :

- Arifin, M. (2023). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Sektor Swasta: Motivasi dan Lingkungan Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 112-128.
- Fitria, S., & Riza, H. (2024). *Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik*. *Jurnal Administrasi Publik*, 21(1), 45-60.
- Fitriana, S., Hasanah, A. S., & Aliyudin, R. S. (2023). *Motivasi dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel*. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 59-67.
- Sitepu, A. J., Siti, N., Siregar, S., & Hartono, B. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UINSU, Medan*. *The Influence of the Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the UINSU, Medan*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(3), 2449-2461.
- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli*. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 132-139.
- Kurniawan, L. D., & Tahwin, M. (2024). *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi*. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1489-1493.
- Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. W. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha*. *JURNAL ECONOMINA*, 3(2), 411-421.