

Vol. 2 • No. 2 • Juli 2022

Page (Hal.) : 1 – 3

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2022

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Kota Depok

Dicky Akbar Yulianvera¹⁾; Devit Setyo Utomo²⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: Dickyylvr@gmail.com¹⁾; Devitsetyoutomo@gmail.com²⁾

Abstract. *The objectives of this study are: 1) To determine the effect of the work environment on the work productivity of employees at the Department of Social Welfare at the Regional Secretariat of Depok City. 2) To determine the effect of work skills on the work productivity of employees at the Department of Social Welfare, Regional Secretariat of Depok City. 3) To determine the effect of work motivation on work productivity of employees at the Department of Social Welfare, Regional Secretariat of Depok City. 4) To determine the effect of the work environment, work skills and work motivation together on the work productivity of employees at the Department of Social Welfare, Regional Secretariat of Depok City. This research has a quantitative approach, descriptive and associative type. The population in this study were 86 all employees at the Department of Social Welfare, Regional Secretariat of Depok City. The sampling technique used is non-probability sampling with the technique taken, namely saturated sampling (census), the authors set the sample members used in this study as many as 86 employees. The results of this study indicate that: 1) There is a work environment that has a significant effect on employee work productivity. 2) There are Work Skills that have a significant effect on Employee Work Productivity. 3) There is work motivation which has a significant effect on employee work productivity. 4) There is a work environment, work skills and work motivation that simultaneously or simultaneously have a positive effect on employee work productivity.*

Keywords: *Work Environment, Work Skills and Work Motivation, Work Productivity*

Abstrak. Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Kota Depok. 2) Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Kota Depok. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Kota Depok. 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keterampilan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Kota Depok. Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 86 seluruh pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Kota Depok. teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus), maka penulis menetapkan anggota sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. 2) Terdapat Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. 3) Terdapat

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. 4) Terdapat lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dinas Sosial Kota Depok berkewajiban untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada *stakeholders* atas penggunaan anggaran negara. Untuk mengetahui Tingkat ketercapaian baik keberhasilan/kegagalan dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta sebagai bahan evaluasi kinerja, diperlukan analisis capaian kinerja.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Sosial Kota Depok berpegang kepada aspek strategis organisasi dan dalam perkembangannya Dinas Sosial Kota Depok juga menghadapi permasalahan utama (*strategic issued*) antara lain :

1. Faktor SDM : jumlah dan kualitas aparatur relatif terbatas;
2. Faktor Sarana dan Prasarana : dukungan sarana dan prasarana kerja masih terbatas;
3. Faktor Penganggaran : dukungan penganggaran masih terbatas;
4. Faktor Kinerja : tingkat pengetahuan/pemahaman aparatur belum optimal sehingga mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

Tercapainya sasaran strategis PSKS yang berpartisipasi dalam peningkatan kesejahteraan sosial ini tidak terlepas dari adanya pembinaan/pelatihan/diklat/sosialisasi/pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Depok, Dinas Sosial Propinsi Jawa Barat dan Kementerian Sosial RI. Dan untuk mendukung partisipasi aktif PSKS ini diperlukan dukungan pembiayaan anggaran, sarana prasarana dan peningkatan kompetensi SDM dalam melaksanakan aktifitas yang akan dilaksanakan.

lingkungan kerja merupakan faktor selanjutnya dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Untuk mencapai produktivitas pegawai yang tinggi, sebuah organisasi harus memastikan lingkungan kerja akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas, dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan. lingkungan kerja yang kurang memadai berakibat kurangnya konsentrasi kerja karyawan, diduga kurangnya pencahayaan dalam ruangan, bau yang tak sedap disekitar lingkungan akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja pegawai. Tentunya ini harus benar-benar diperhatikan agar pegawai bisa meningkatkan produktivitas kerja di organisasi.

Keterampilan yang dimiliki setiap individu pegawai dapat membantu untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga individu tersebut memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasi yang dimilikinya. Keterampilan kerja yang dimiliki pegawai akan membantu meningkatkan produktivitas organisasi.

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Motivasi dapat juga diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentu perilaku dalam mencapai tujuan, secara arti kognitif, namun secara arti afeksi motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2016:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti

(2017:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor lingkungan Kerja Fisik
2. Faktor lingkungan Kerja Non Fisik

Keterampilan Kerja

Menurut As'ad dalam Syahdan (2017:3), keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM). Menurut Amirullah dan Budiyo (2016:21) menjelaskan bahwa keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Wahyudi dalam Syahdan (2017:3) keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Sehingga keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2017:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Dimensi Kecakapan.
2. Dimensi Kepribadian.
3. Dimensi latihan

Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017). Lusri & Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi (motivation) merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Rismayadi & Maemunah (2016) menyatakan bahwa beberapa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Aktualisasi Diri. Kebutuhan naluriyah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa.
2. Penghargaan. Sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi.
3. Kebutuhan Sosial. Kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.
4. Kebutuhan Rasa Aman. Jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.
5. Kebutuhan Fisik. Kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.

Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:104), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di organisasi, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Schermerhorn (2018:340), Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Pendapat Sinungan (2016:17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Hartatik (2016:216). Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Menurut Sutrisno (2016:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat

diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Lokasi kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Kota Depok. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Maret 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah 86 seluruh pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Kota Depok.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Menurut Sugiyono (2017:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil. Maka penulis menetapkan anggota sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Kota Depok.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24.

HASII DAN PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan Kerja (X_1) sebesar 3.838 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 86$ sebesar 1.987. Jadi $3.838 > 1.979$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Keterampilan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Keterampilan Kerja (X_2) sebesar 6.246, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 86$ sebesar 1.987. Jadi $6.246 > 1.987$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Keterampilan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Motiavasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Motiavasi Kerja (X_3) sebesar 5.201, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 86$ sebesar 1.987. Jadi $5.201 > 1.987$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motiavasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Uji Simultan

Hasil analisis pada tabel *ji ANOVA* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 91.845, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 122$ sebesar 2.48. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $91.845 > 2.48$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan Kerja (X_1), Keterampilan Kerja (X_2) dan Motiavasi Kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.771. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77.1% lingkungan Kerja (X_1) dan

Keterampilan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 22.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).
2. Terdapat Keterampilan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).
3. Terdapat Motiavasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).
4. Terdapat lingkungan Kerja (X_1), Keterampilan Kerja (X_2) dan Motiavasi Kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. 2015. Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada pegawai PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Amirullah dan Budiyo, Haris, (2016), Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. "Analisis
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 72.
- Hartatik, P. (2016). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan kel. Yogyakarta: Laksana.
- Lusri, Lidia dan H. Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*. 5 (1).
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124-135.
- Schermerhorn, John R. (2013). *Management*, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika. Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Jurnal AGORA*, Vol. 7, No. 1.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Syahdan, Feri. 2017. Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja (pada Pegawai PT. Bara Dinamika Muda Sukses Kabupaten Malinau Provinis Kalimantan Utara). *PSIKOBORNEO*, 2017, 5(1).
- Winata, et.al. (2016). Analisis Kemampuan Awal literasi Sains Mahasiswa pada Konsep IPA. 1(1), 34-39.
- Ye, D., Ng, Y., & Lian, Y. (2015). Culture and happiness. *Soc Indic Res*, 123,. 519-547.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.