

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT HILIMEGAI KABUPATEN NIAS SELATAN

Eligius Laia¹, Yurmanius Waruwu²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen

²Dosen Program Studi Manajemen

¹eligiuslaia@gmail.com, ²yurmaniswaruwu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 19.748 + 0.478X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} 2,388 > t_{tabel}$ sebesar 1.703 dengan df: $n-k-1$ $(31-1-1) = 29$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja Pegawai*

ABSTRACT

The problem of this research is the atmosphere of employee workspaces that are still less efficient so that employees feel less comfortable in working, less available work facilities such as desks, computer machines so that it is less supportive of smoothness in completing office work, there are still employees who are less harmonious in communicating with colleagues so that it can affect decreased work motivation. The purpose of this study is to find out the influence of the work environment on the work motivation of employees in the Hilimegai Camat Office of South Nias Regency. The type of research used is a quantitative type of causal nature. The data source was from employees, with the population and sample in the study being as many as 30 people. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is a simple linear regression analysis. The results of this study show that the work environment (X) has a positive and significant effect on the. *growth; celery*.

Kata Kunci: *Work Environment; and Employee Motivation*

A. Pendahuluan

Organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mampu mengelola

sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Setiap pekerjaan yang

dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan-tujuan tersebut harus dicapai oleh organisasi agar mereka mampu mempertahankan keberadaannya dalam dunia pemberdayaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, organisasi akan memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Untuk menuju kesuksesan, maka dibutuhkan suatu proses yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di instansi tersebut.

Sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah pegawai. Pegawai sebagai sumber daya yang penting bagi instansi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya pegawai yang mampu menggerakkan instansi dengan baik, maka suatu instansi akan mampu berkembang dan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merupakan kunci pokok keberhasilan suatu instansi. Oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu instansi akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia atau pegawainya dalam mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan instansi, pegawai memerlukan motivasi untuk semangat dalam bekerja. Melihat pentingnya pegawai dalam instansi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang diberikan sehingga tujuan instansi tercapai. Dengan motivasi

kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja pegawai yang menimbulkan produktivitas kerja pegawai meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda setiap instansi dapat memberikan tingkat motivasi kerja yang berbeda pula bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, lingkungan kerja instansi sangat berpengaruh oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan

kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa bertahan berada di ruangan dan merasa senang serta termotivasi untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pegawai yang termotivasi dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk itu maka perlu disusun tuntutan motivasi, disiplin dan etika kerja di lingkungan instansi ke arah terwujudnya hubungan industrial yang selaras, aman, dan dinamis sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Hubungan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai bahwa lingkungan kerja yang terdapat di organisasi seperti pewarnaan, udara, suara bising, serta ruang gerak berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Sehingga lingkungan kerja suatu organisasi harus benar-benar diperhatikan. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka motivasi kerja pegawai akan

meningkat dan membawa dampak yang baik bagi organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan bahwa menurunnya motivasi kerja pegawai karena faktor lingkungan kerja. Hal ini dapat diuraikan beberapa masalah pada lingkungan kerja yang terlihat pada tolak ukur di Kantor Camat Hilimegai bahwa, suasana ruang kerja pegawai yang masih kurang efisien sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja, kurang tersedianya fasilitas kerja seperti meja, mesin komputer sehingga kurang mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, masih ada pegawai yang kurang harmonis dalam berkomunikasi terhadap rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah yakni mengenai **“Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.”**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada di Kantor Camat Hilimegai

Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik terdiri duabagian yaitu uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Uji heteroskedastisitas yaitu adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Pada pengujian asumsi klasik ini dapat dijelaskan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas data dan uji heterokesdastisitas.

Teknik analisis data yang digunakan adalah tekni analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi

sederhana sehingga dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = 19.748 + 0,478X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)= 19.748 menunjukkan nilai motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas (lingkunga kerja) sebesar 19.748% artinya untuk menghasilkan motivasi kerja pegawai yang baik perlu membutuhkan pengaruh dari variabel bebas agar nilai lingkungan kerja semakin besar atau meningkat.

Koefisien regresi lingkungan kerja (X) = 0,478 menunjukkan nilai lingkungan kerja mampu dimaksimalkan atau diberi nominal dengan angka presentase 100% maka motivasi kerja pegawai akan mampu meningkat sebesar 47,8%. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari variabel bebas lingkungan kerja sangatlah penting bagi motivasi kerja pegawai.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian ini peneliti menguraikan dibawah ini:

1. Berdasarkan hasil nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 2.388 dengan tingkat signifikan sebesar ,024 sedangkan nilai t_{tabel} 1.703 pada *alfa* 0,05 dengan *degree of*

$freedom\ (df)\ n-k-1\ 30-1-1) = 27$
(Lampiran 7).

2. Berdasarkan hasil nilai R_{Square} (R^2) sebesar .769 artinya lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai sebesar 76.9%, sedangkan 23.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka perlu organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga membuat nyaman untuk melakukan pekerjaan.
2. Suasana kerja perlu ditingkatkan sesuai dengan keinginan pegawai demi meningkatkan motivasi kerja pegawai.

E. Daftar Pustaka

Dakhi, P. (2023). The Influence Of Service Quality And Product Quality On Consumer Satisfaction With Purchasing Decisions As Intervening Variables At Alfamidi Diponegoro Teluk Dalam-Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 956–964. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>

Duha, T. (2023). The work performance employees of the environmental service of south nias district was examined from the effect of work ethic and communication. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 462–469.

Duha, T., & Dakhi, Y. (2020). Job Satisfaction of Non-Permanent Teachers in South Nias Amid Limitation. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 250–265.

<https://doi.org/10.24912/jm.v24i2.646>

Fau, J. F. (2020). ANALISIS EKSPOR KARET DAN KOPI INDONESIA KE NEGARA JEPANG DAN NEGARA SINGAPURA (PENDEKATAN MODEL GRAVITY). *Jurnal Education and Developmen*, 8(3), 932–937.

Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>

Fau, J. F., Waruwu, Y., Jaya Mendrofa, K., & Wau, F. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1421–1427. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12786>

Fau, J. F., & Wau, M. (2022). Implementasi Kebijakan Refocusing Anggaran Penanggulangan Covid -19 di Kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 187–191. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11478>

- Fau, S. H., & Gohae, A. S. (2022). The Effect Of Profitability And Liquidty On Value Companies With Capital Structure As Intervening Variables. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1679–1687. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Gohae, A. S. (2020). PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 4(3), 1954–1964.
- Manao, A. (2020). PENGARUH PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA SALON LIDEO. *Jurnal Education and Development*, 8(2), 301–303.
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2022). PENGARUH KONFLIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KSP3 NIAS. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 5(3), 189–193. <http://journal.ipts.ac.id/index.php/>
- Wau, M., & Dakhi, Y. (2022). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sierad Produce Tbk 1. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 173–186. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11428>
- Wau, M., Dakhi, Y., & Mendrofa, K. J. (2021). The Role of Corporate Governance as Moderating Variable Between Capital Structure and Mining Company Performance. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies (JEFAS)*, 3(2), 152–157. <https://doi.org/10.32996/jefas>
- Wau, M., Manao, A., & Dakhi, Y. (2023). Pengaruh Pengawasan Internal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial. *Pengayaan: Jurnal Manajemen*, 13(1), 166–173.
- Wau, M., & Waruwu, Y. (2021). Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Kinerja Perusahaan Pertambangan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016–2018. *JURNAL MUTIARA AKUNTANSI*, 6(2), 103–117. <https://doi.org/10.51544/jma.v6i2.2157>
- Wau, Y., & Wau, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Barata. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 572–582. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12107>
- Zagoto, R., & Zalogo, E. F. (2023). PENGARUH SOSIALISASI PAJAK DAN LAYANAN INSTANSI TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERKOTAAN DAN PERDESAAN. *JURNAL ILMIAH BISNIS DAN PERPAJAKAN*, 5(1), 83–89.