

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
DI KANTOR CAMAT LUAHAGUNDRE MANIAMOLO
KABUPATEN NIAS SELATAN

Safirdaus Dachi
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
safirdausdachi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = 8,550 + 0,860X + 0,145$ diperoleh nilai $t_{hitung} (5,919) > t_{tabel} (1,701)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka keputusannya adalah H_0 diterima H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian diperoleh nilai R Square sebesar 0,556 atau 55,6%, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Lingkungan; Kerja; Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment on work motivation in the Luahagundre Maniamolo Sub-district Office, South Nias Regency. This type of research is an associative quantitative research. The sample in this study amounted to 30 employees. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a significant influence between the work environment and work motivation in the Luahagundre Maniamolo Sub-district Office, South Nias Regency. In this study, a simple linear regression equation was obtained, namely: $Y = 8.550 + 0.860X + 0.145$ obtained $t_{count} (5.919) > t_{table} (1.701)$ and a significant level of $0.000 < 0.05$. Then the decision is that H_a is accepted, H_0 is rejected, meaning that the work environment variable has a positive and significant effect on work motivation. Then an R Square value of 0.556 or 55.6% is obtained. It can be concluded that the work environment has an influence on work motivation in the Luahagundre Maniamolo Sub-District Office, South Nias Regency.

Keywords: Work; Environment; Work motivation

A. Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya organisasi merupakan tempat perkumpulan orang banyak yang mempunyai suatu tujuan dan

ingin dicapai sehingga dalam mencapai tujuan tersebut organisasi membutuhkan pekerja yang sungguh-sungguh bekerja. Dalam mencapai suatu tujuan tersebut

memerlukan orang yang bekerja dengan baik. Setiap organisasi menginginkan lingkungan kerja dalam suatu keadaan yang bersih sehingga mendukung dan mendorong semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan faktor penentu kemajuan dan berkembangnya suatu organisasi, sehingga dapat dijelaskan karena jika lingkungan kerja sangat bersih tentunya akan membuat para pegawai bergairah dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Organisasi akan maju apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Ketika organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompetitif membawa pengaruh yang baik dalam suatu organisasi tersebut. Organisasi juga sangat menghargakan setiap pegawai memiliki kompetensi atau keahlian masing-masing supaya tugas yang diberikan kepada para pegawai mampu menyelesaikan dengan baik.

Lingkungan kerja yang tertata rapi mampu mempengaruhi motivasi kerja para pegawai, karena jika suatu organisasi memiliki fasilitas kerja, yang memadai tentunya pegawai akan bekerja dengan baik. Lingkungan kerja dikatakan mampu mempengaruhi motivasi kerja karena lingkungan kerja dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja bersih, tertata rapi maka dengan demikian pegawai juga akan semangat dan termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena jika lingkungan kerja tidak baik atau kurang bersih tentunya sangat mempengaruhi intensitas kerja pegawai, dan hal ini akan berdampak buruk pada suatu organisasi. Motivasi dalam organisasi perlu untuk ditingkatkan lagi karena sangat berpengaruh pada

kemajuan organisasi, untuk menyemangati pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Motivasi dalam organisasi perlu untuk ditingkatkan lagi karena sangat berpengaruh pada kemajuan organisasi, untuk menyemangati pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya dorongan dari atasan kepada pegawainya untuk bisa bekerja dengan baik. Atasan suatu organisasi mampu dan harus memotivasi para pegawainya dengan baik supaya pegawai lebih giat dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik.

Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mudah baginya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Organisasi harus mampu mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai untuk mendapatkan suatu tujuan yang dicapai tujuan tersebut. Organisasi akan maju apabila memiliki SDM yang berkualitas. Dengan demikian akan berdampak baik bagi organisasi karena pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga suatu tujuan organisasi tercapai dengan baik. pegawai yang memiliki dorongan tentunya juga akan membuat pegawai memiliki kinerja yang semakin baik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti bahwa lingkungan kerja pada Kantor Camat Luahaundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan kurang kondusif. Hal ini disebabkan karena tempat kerja yang tidak mempunyai sirkulasi udara dan penerangan yang baik, lingkungan kerja yang kurang bersih, kurangnya keamanan kerja para pegawai, suara bising yang mengganggu konsentrasi kerja pegawai, hubungan pemimpin dengan pegawai serta hubungan pegawai dengan pegawai lain yang kurang baik,

pemimpin tidak memberik kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, kurangnya evaluasi kerja yang dilakukan oleh pemimpin, pemimpin tidak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja, kurangnya dorongan yang diberikan pemimpin dalam berkomunikasi yang efektif serta kerjasama yang baik, kurangnya dorongan dari pemimpin untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan”.

Konsep Lingkungan Kerja (X)

Menurut Farida dan Hartono (2016:10) “lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan, dan lain sebagainya”. Menurut Enny (2015:56) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Berdasarkan konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam lingkungan organisasi yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dalam menyelesaikan tuasnya atau pekerjaannya dengan baik.

Konsep Motivasi Kerja (Y)

Menurut Tsauri (2014:164) “motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut”. Motivasi menurut Agustini (2019:30) yaitu:

Berdasarkan konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam bekerja sehingga ia mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja (X)

Menurut Farida dan Hartono (2015:10) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. **Pewarnaan.** Warna ruangan kerja ini dapat mempengaruhi dan mengganggu kontrasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga organisasi harus memperhatikan warna ruangan kerja yang baik.
2. **Kebersihan.** Kebersihan lingkungan kerja sangat penting bagi para pegawai dalam bekerja. Jika kondisi lingkungan kerja tidak bersih dan tidak tertata rapi, pegawai akan malas dalam bekerja.
3. **Penerangan.** Pegawai membutuhkan penerangan dalam bekerja, jika ruangan kerja tidak ada lampu bagaimana bisa pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

4. Musik. Suara musik dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, sehingga hasil kerja pegawai tidak baik.

Selanjutnya, menurut Enny (2015:58) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Faktor personal atau individu, salah satu faktor individu yaitu pengetahuan, jika pegawai memiliki pengetahuan tentang suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya maka pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang memiliki kemampuan maka akan mudah baginya dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Faktor Kepemimpinan. Jika pemimpin memberikan suatu dorongan bagi para pegawai dalam bekerja tentunya sangat baik dalam suatu organisasi
3. Faktor tim. Kerjasama yang baik dalam suatu organisasi dapat mudah bagi mereka untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan masalah yang ada.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, pewarnaan, kebersihan, penarangan, music, keamana, kebisingan, factor kepemimpinan, factor kontekstual, keinginan untuk bertahan hidup.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja (Y)

Menurut Silaen dkk (2021:99) indikator motivasi kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan. Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri
2. Kompenasai yang memadai. Kompensasi yang diterima para pegawai

sesuai dengan hasil kerjanya maka organisasi harus memberikan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja pegawai.

3. Sepurvisi yang baik. Pengawasan yang dilakukan pegawai dalam bekerja mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang dapat memberikan pengarahan serta bimbingan kepada pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
4. Adanya penghargaan dan prestasi. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk organisasi,
5. Status dan tanggung jawab. Pegawai harus mampu mepertanggung jawabkan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan pemimpin kepadanya
6. Peraturan yang berlaku. Organisasi harus menetapkan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi tersebut.

Kemudian, menurut Enny (2015:25-27) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Keinginan untuk bertahan hidup, yaitu pegawai yang memiliki kompensasi yang layak dan pantas diterimanya sesuai dengan hasil kerjanya.
2. Keinginan dapat memiliki. Suatu keinginan yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan tentunya membutuhkan namanya motivasi suatu pekerjaannya dengan baik.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Pemimpin harus memberikan penghargaan bagi para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.
4. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih tentunya akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Kompensasi yang memadai. Organisasi yang harus memberikan imbalan bagi para pegawai yang bekerja dengan baik-baik dan sungguh-sungguh.
6. Sepurvisi yang baik. Pengawasan yang dilakukan atasan dalam bekerja mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang dapat memberikan pengarahan serta bimbingan kepada pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
7. Status dan tanggung jawab. Pegawai harus mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan pemimpin kepadanya.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, yaitu data yang akan diperoleh langsung dari sumbernya, dan sumber datanya diperoleh dari Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat, maka dalam penelitian mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Hasil data yang diperoleh berupa data primer, jadi penentuan nilai skor digunakan skala likert. Rumus yang digunakan yaitu:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (ST)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur dan mengetahui kevalidasi data dalam

penelitian ini apakah data yang diperoleh bernilai valid. Untuk mengetahui validasdi data digunakan korelasi pada product moment, dengan menggunakan apikasi *SPSS 21.0*. Rumus yang digunakan yaitu, (Sugiyono, 2012:276):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

2. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan secara eksternal dan internal. Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu, (Sugiyono, 2012:186):

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{M(k-M)}{ks_i^2} \right)$$

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menilai sebaran apakah data berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatan berdistribusi normal jika *Kolmogorov-Sminorov* (KS) menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Kolmogorov Sminorov* (KS) menunjukkan nilai dibawah 0,05 maka data residual tidak terdistribusi normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian untuk semua pengamatan yang dilakukan pada model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengamati *scatter plot*. Jika *scatter plot* tidaknya adanya pola hanya menyebar maka data tersebut tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

1. Uji Parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel y, untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} yaitu, (Suliyanto, 2018:173):

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

b_j = koefisien regresi

sb_j = kesalahan baku koefisien regresi.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2). Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur berapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk mengetahui besar koefisien determinasi yaitu, (Suliyanto, 2018:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

R^2 = Koefisien determinasi

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai Y prediksi

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y rill dengan nilai Y rata-rata.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, metode analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model yang digunakan untuk menganalisis regresi linear sederhana yaitu, (Suliyanto, 2018:160):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = nilai yang diramalkan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel bebas

e = nilai residu (*error*)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Pada perhitungan uji validitas pada item total statistic maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir-butir pernyataan nomor 1 sampai 14 bernilai positif. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 responden di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo, maka didapatkan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah r_{tabel} 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 14 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja (X) yang terdapat dalam daftar pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif. dan didapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,819 > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument tersebut reliabel.

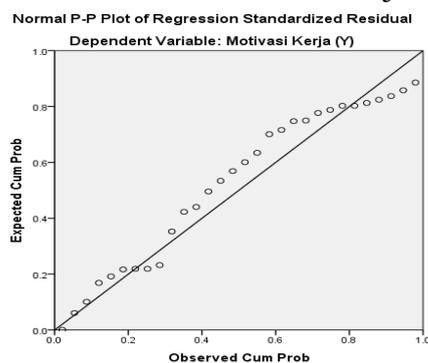
2. Uji Validitas dan Reliabel Variabel Motivasi Kerja (Y)

Pada perhitungan uji validitas pada item total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 14 bernilai positif. Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Maka didapatkan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 14 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya semua pernyataan mengenai variabel motivasi kerja (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif. Dan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,881 > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai t_{hitung} Kolmorov-Sminorv Z sebesar 0,753 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,622 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Kemudian metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandardisasi dengan normal atau tidak yakni dengan melihat *Normal Probability Plot* bahwa regresi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal dapat dilihat pada Gambar 1.

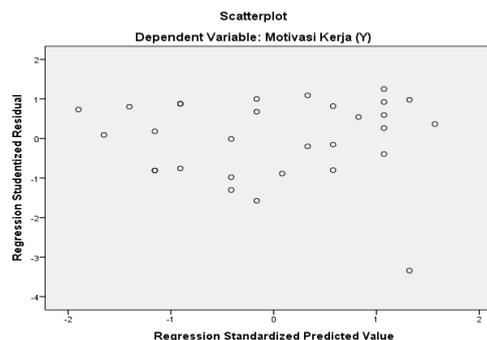
Gambar 1. Normal Probability Plot



Sumber: hasil olahan peneliti 2023, dengan alat bantu perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows.

2. Uji Heteroskedastisitas. Berdasarkan Gambar dibawah, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas karena gambar di atas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dan titik yang ada. Ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik dasar bawah residual sama untuk pengamatan telah terpenuhi.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olaha peneliti 2023, dengan alat bantu perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Berdasarkan pengujian yang dilakukan, dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y), karena diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X) sebesar $5,919 > t_{tabel}$ 1,701 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil pengolahan atas koefisien dterminasi sebesar 0,556 (55,6%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 55,6 % keragaman variabel terikat (motivasi kerja) dan dapat dijelaskan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Maka lebih jelasnya dapat dilihat pada model regresi pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8.550	9.127	
1 Lingkungan Kerja (X)	.860	.145	.746

Sumber: hasil olahan peneliti 2023, dengan alat bantu perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi pangaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo, dapat dijelaskan persamaan regresi dibawah ini:

$$Y = 8,550 + 0,860X$$

Keterangan:

Y = motivasi kerja

a = 8,550

b = 0,860

X = lingkungan kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X) memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan variabel lingkungan kerja (X) dapat meningkatkan nilai variabel motivasi kerja (Y). Interpretasi dari persamaan di atas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (*a*) sebesar 8,550 merupakan nilai motivasi kerja (Y). Saat ini lingkungan kerja (X) bernilai nol, maka koefisien (*b*) sebesar 0,860, berarti jika lingkungan kerja dimaksimalkan 100% atau diuraikan satu satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,860 atau 86%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja perlu untuk diperhatikan guna untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

Penelitian ini didukung oleh Husna Purnama, Meilinda Safitri dan Mira Agustina (2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung". Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Adapun kesamaan dalam penelitian ini

terdiri dari variabel bebas (lingkungan kerja) dan variabel terikat (motivasi kerja). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jumlah sampel dalam penelitian ini 30 pegawai, sedangkan pada penelitian terdahulu sampel berjumlah 87 orang. Kemudian penelitian ini memperoleh nilai $t_{hitung} 5,919 > t_{tabel} 1,701$, sedangkan pada penelitian terdahulu nilai $t_{hitung} 9,723 > t_{tabel} 1,987$. Dengan tingkat signifikan 0,05 sehingga mendukung penelitian ini. Selanjutnya tempat penelitian ini di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo sedangkan penelitian terdahulu di Dinas Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dibahas yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka keputusannya adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,919 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan nilai $t_{tabel} 1,701$ dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan arti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

Hasil persamaan regresi sederhana dari variabel lingkungan kerja (*a*) sebagai variabel konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada Tabel 1, nilai 0,860 merupakan nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja maka prestasi kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan

pada motivasi kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,860. Dengan kata lain bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, organisasi harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja dengan lebih baik lagi supaya pegawai merasa nyaman untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diharapkan kepada organisasi untuk menjaga keamanan kerja para pegawai dalam bekerja. Pegawai diharapkan untuk bekerja lebih baik lagi dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

E. Daftar Pustaka

- Agustina, Fauzi. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Enny, Mahmudah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Fau, A., Dkk. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). DEVELOPMENT OF A CARTESIAN

- COORDINATE MODULE TO THE INFLUENCE OF IMPLEMENTING THE ROUND CLUB LEARNING MODEL ON MATHEMATICS STUDENT LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). THE INFLUENCE OF CONTEXTUAL TEACHING AND LEARNING BASED DISCOVERY LEARNING MODELS ON ABILITIES STUDENTS' MATHEMATICAL PROBLEM SOLVING. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49-73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENTS' INTEREST IN LEARNING AND MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)

- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (2023). SOCIALIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN THE RESEARCH AND COMMUNITY SERVICE INSTITUTION AT NIAS RAYA UNIVERSITY. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). INVENTARISASI TUMBUHAN HERBAL YANG DI GUNAKAN SEBAGAI TANAMAN OBAT KELUARGA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210-220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. *Nuta Media*
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. *Nuta Media*
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. *Nuta Media*
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27-36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045-2052.
- Sarumaha, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase, I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA

- FERTILIZER ON SWEET CORN PLANT GROWTH. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 32-50.
<https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- Silaen, Novia Ruth. Syamsuriansyah dan Chairunnisah, Reni. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: widina Bhakti Persada.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Teknik Proyeksi Bisnis Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Tsauri, H. Sofyan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.
- Umi Narsih, Dkk. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students’ Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN KONEKSI MATEMATIKA PADA MATERI TRANSFORMASI SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 LAHUSA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>