

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN

Deniyarni Telaumbanua

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

deny030602@mail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sombawa kabupaten nias selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Sumber data adalah dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang responden. Teknik pengumpulan data adalah menggunakan angket. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian uji parsial pertama, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa menunjukkan bahwa nilai thitung ($2,767$) > T_{tabel} ($1,701$) artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. Hasil uji parsial yang kedua, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasil T_{hitung} ($2,038$) > T_{tabel} ($1,701$) ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} ($5,370$) > F_{tabel} ($3,343$) artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. Saran dalam penelitian ini: Pimpinan Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan hendaknya terus-menerus memberikan motivasi kerja kepada pegawai dalam organisasi agar terdorong dan tergerak dalam melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. Pimpinan Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan perlu memperhatikan dan membenahi fasilitas-fasilitas kerja seperti penyediaan personal komputer, fentilas, kipas angin dan peralatan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan hendaknya melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat serta memaksimalkan hasil pekerjaan dengan baik melalui kemampuan yang miliki. Semestinya pekerjaan pegawai disesuaikan dengan kemampuan yang diperoleh dengan tujuan untuk mengifesiensi kinerja organisasi.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at the Sombawa sub-district office, South Nias district. The type of research used in this research is associative quantitative research. The data source is the population

and the sample in this study was 31 respondents. The data collection technique is to use a questionnaire. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the first partial test research, work motivation on employee performance at the Somambawa sub-district office, show that the value of t_{count} (2.767) T_{table} (1.701) means that there is a significant influence between work motivation on employee performance at the Somambawa sub-district office, South Nias district. The results of the second partial test, work environment on employee performance, show that the results of T_{count} (2.038) T_{table} (1.701) have a significant influence between the work environment on employee performance at the Somambawa sub-district office, South Nias district. Simultaneous test results show that F_{count} (5.370) F_{table} (3.343) means that work motivation and work environment variables simultaneously influence employee performance variables at the Somambawa sub-district office, South Nias district. Suggestions in this research: The leadership of the Somambawa Subdistrict Office, South Nias Regency should continuously provide work motivation to employees in the organization so that they are encouraged and motivated to carry out their work with enthusiasm. The leadership of the Somambawa Subdistrict Office, South Nias Regency needs to pay attention to and improve work facilities such as provision of personal computers, ventilation, fans and work equipment that can support the implementation of work within the organization. Employees of the Somambawa Subdistrict Office, South Nias Regency should carry out their work with enthusiasm and maximize the results of their work well using their abilities. Employee work should be adjusted to the abilities obtained with the aim of improving organizational performance.

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Employee Performance

A. Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, dan bagaimana cara mengelolanya. Sumber daya manusiaberperan penting bagi keberhasilan suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta. Tujuan organisasi bermacam-macam seperti merealisasikan cita-cita bersama anggota organisasi serta hasil akhir yang diinginkan diwaktu yang akan datang. Suksesnya suatu organisasi dapat diperoleh apabila ada suatu kegiatan organisasi dapat diselesaikan oleh para pegawai dengan baik. Keadaan ini menjadikan pegawai sebagai aset yang harus ditingkatkan kuantitas dan kualitas kinerjanya. Organisasi mewujudkan

tujuannya hal ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan sumber daya manusianya. Hal yang penting dalam sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai pencapaian tugas yang telah dikerjakan, dimana pegawai yang bekerja harus sesuai dengan aturan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan sehingga tujuan organisasi itu cepat dalam pencapaian puncakkesuksesan. Sebab kelancaran pekerjaan dalam organisasi ditentukan oleh pencapaian pegawai yang perlu diawasi serta meningkatkan motivasi. Suatu keadaan dan kondisi tentunya mempermudah dan memperlancar

pencapaian suatu tujuan organisasi sesuai dengan yang direncanakan pada awal. Sebagai pimpinan tentu menyadari bahwa pentingnya kinerja pegawai dengan memberikan teknik berupa motivasi merupakan dorongan atau gairah kepada pegawai dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja atau sumber daya manusia yang ada didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu upaya dalam mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini dapat muncul karena dorongan kebutuhan dalam diri pegawai dan motivasi ini juga dapat dihadirkan melalui atasan dan organisasi. Misalnya setiap kegiatan evaluasi kerja, atasan memotivasi pegawai dengan menyelipkan kalimat-kalimat yang mampu menumbuhkan semangat kerja pegawai, atasan juga dapat menumbuhkan motivasi melalui penawaran *reward and punishment*. Artinya dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dan bekerja keras sehingga pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien. Sebaliknya jika pegawai memiliki motivasi yang rendah maka pegawai tidak semangat bekerja, mudah menyerah, kesulitan dalam menyelesaikan masalah, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai tidak

efektif dan efisien. Salah satu yang menjadi perhatian utama suatu organisasi adalah bagaimana menjaga dan mengelola motivasi kerja pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan organisasi.

Selain faktor motivasi lingkungan kerja juga tempat pegawai tersebut bekerja tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (bangunan, peralatan kerja, tempat istirahat, tempat ibadah keagamaan) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, kerjasama), Oleh karena itu hendaknya lingkungan kerja harus baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat berpengaruh bagi pegawai, pegawai akan merasa nyaman, betah berada dalam ruangan kerja, mempunyai semangat dalam bekerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja pegawai tersebut meningkat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis bahwa di Kantor Camat Somambawa, Kabupaten Nias Selatan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, hal ini ditandai dengan kurangnya pemberian penghargaan bagi pegawai yang sudah bekerja dalam mencapai target, kurangnya perhatian atasan kepada bawahan. Selanjutnya lingkungan kerja yang kurang memadai

seperti fasilitas kerja yang kurang maksimal, jumlah komputer yang sangat sedikit, hal ini ditandai terdapat pegawai yang mengerjakan pekerjaannya kurang efisien, sirkulasi udara yang tidak memadai dimana setiap ruangan tidak memiliki AC atau kipas angin, sehingga masih ada pegawai yang kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selanjutnya Kinerja pegawai kurang maksimal seperti kualitas kerja yang masih rendah, hasil pekerjaan yang sudah dilakukan masih dilakukan beberapa kali perubahan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik dengan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan”**.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa kabupaten nias selatan.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi sebagai suatu hal yang mendorong atau pemberian daya gerak yang menciptakan kegairah kerja seseorang agar mau bekerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Supriyadi (2022:108) “motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang baik berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan

kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Tsauri (2018:180) motivasi kerja adalah “kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu yang bersangkutan.

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi/keadaan yang berhubungan dengan pegawai ditempat kerja. Menurut Farida & Hartono (2016:10) Lingkungan kerja adalah “keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya”.

Menurut Enny (2019:57) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal,

dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya.

Konsep Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil yang dicapai oleh pegawai terhadap kegiatan kerja. Tercapainya kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang bekerja disuatu organisasi. Menurut Khaeruman dkk (2021:8) ‘kinerja pegawai adalah pencapaian hasil atau prestasi dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing”.

Menuru Silitonga (2020:12) “kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam

kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong dan mengarahkan seseorang dalam bekerja. Dengan motivasi yang baik dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai lebih maksimal. Menurut Mohtar (2019:19) “apabila seseorang mempunyai motivasi kerja positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ingin berpartisipasi, bekerja, serta memberikan waktu yang banyak kepada usaha tersebut, dan berusaha terus sampai tugas terselesaikan”.

Menurut Afandi (2016:156) “motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Dari uraian teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan apa yang harus mereka kerjakan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik dapat memberi kenyamanan terhadap pegawai dalam bekerja. Menurut Khaeruman dkk (2021:55) mengatakan bahwa “jika seseorang merasa nyaman dilingkungan kerjanya maka seseorang tersebut akan

betah terhadap aktivitas ditempat kerjanya". Menurut Winata (2022:92) "lingkungan kerja yang baik akan memberikan efek positif terhadap peningkatan hasil kerja individu yang selanjutnya berdampak terhadap pertumbuhan organisasi".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

Indikator Variabel Penelitian

Variabel Motivasi Kerja

Sebagai pengukuran motivasi kerja pegawai dalam produktivitas kerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yaitu: Menurut Farida & Hartono (2016:27) "indikator dalam motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, suatu apresiasi terhadap suatu prestasi berupa materi, promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri atau ucapan yang diberikan kepada bawahan atas keberhasilan atau prestasi yang telah dicapai
- b. Informasi, yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan yaitu apa yang diperlukan karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya
- c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

- d. Persaingan, peran strategi atasan didalam membangun persaingan sehat dengan memberikan pemahaman kepada karyawan akan pentingnya peningkatan karier individu serta kemajuan organisasi
- e. Partisipasi, suatu bentuk pemberdayaan karyawan sehingga karyawan merasa berkontribusi terhadap arah perusahaan dan memperoleh rasa kepercayaan dari organisasi tersebut.
- f. Uang, berupa balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas usaha kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator motivasi adalah penghargaan, uang, pengakuan dari atasan, antusias, balas jasa, prestasi kerja dan tujuan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.

Indikator Lingkungan Kerja

Tingkat penerapan lingkungan kerja dapat diketahui melalui sebuah tolak ukur atau indikator. Adapun hal-hal yang dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja Menurut Nitisemito dalam Winata (2022:86) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa memberikan dampak terhadap pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Suasana kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, termasuk juga hubungan kerja.

- b. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan kerja adalah hubungan yang harmonis antara suatu karyawan dengan lainnya dan tanpa ada saling curiga mencurigai dan juga intimidasi dan pemaksaan kehendak antara seorang dengan karyawan lain maupun antar kelompok diantar sesama rekan kerja.
- c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini yang dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja adalah fasilitas kerja, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja serta kenyamanan kerja. Apabila pegawai merasakan kenyamanan serta segala sesuatu yang ada disekitarnya yang mendukung setiap kegiatan organisasi yang dilaksanakan, maka organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Indikator Kinerja Pegawai

Dari berbagai definisi diatas dapat diketahui bahwa ada beberapa yang perlu kita perhatikan dalam mengetahui indikator-indikator dalam mengukur kinerja pegawai. Indikator/ukuran kinerja yaitu

menurut Dowansiba (2023:26) sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat untuk mencapai tingkat yang lebih baik.
- b. Kecepatan dan atau ketepatan kerja, merupakan wujud nyata kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu, artinya pegawai harus teliti dalam perencanaan penggunaan waktu yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan batas-batas waktu yang ditentukannya.
- c. Inisiatif dalam bekerja, adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, memecahkan persoalan-persoalan yang berhubungan dengan tanggung jawabnya, menanggapi dan memberikan keputusan secara tepat terhadap segala macam pekerjaan yang dihadapinya
- d. Kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan, merupakan tugas pegawai untuk membangun sistem kerja yang berhubungan langsung dengan atasa/pimpinan, bawahan, sesama pegawai dalam suatu instansi dan *stoke holder* atau masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisien, kreativitas, dan ketepatan waktu.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada seluruh Pegawai Pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil pengujian parsial dilihat pada table 4.1

Tabel 1. Hasil Uji (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.700	15.637		2.529	.898
Motivasi Kerja	.573	.207	.447	2.767	.001
Lingkungan Kerja	.365	.179	.429	2.038	.004

Sumber: Olahan Data Peneliti

Berdasarkan tabel 1 diatas, untuk uji parsial yang pertama motivasi Kerja (X1) dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar (2,767) dan nilai t_{tabel} dari $df=N-k-1$ ($df=31-2-1=28$) nilai dari $df=28$ adalah sebesar (1,701). Sehingga dari perolehan nilai tersebut diperoleh nilai t_{hitung} (2,767) > t_{tabel} (1,701) dan tingkat signifikan 0,001

<0,05 maka dapat dinyatakan bahwa berpengaruh signifikan antar variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Selanjutnya uji parsial yang kedua lingkungan kerja (X2) dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} (2.038) > t_{tabel} (1,701) dan tingkat signifikan sebesar 0,004 <0,05, maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dapat dilihat dari F_{tabel} *dengre of fridom* atau $df=n-k$. Adapun hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185.196	2	92.598	5.370	.011 ^b
1 Residual	482.804	28	17.243		
Total	668.000	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: olahan peneliti

Berdasarkan tabel 2 diatas, terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar (5,370) dan nilai Ftabel dari $df=n-k-1$ $df= 31-2-1=28$ nilai dari $df= 28$ adalah (3,343). Sehingga dari perolehan nilai tersebut, nilai Fhitung (5,370) > Ftabel (3,343) sdan tingkat signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan melalui output SPSS21 nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.277	.226	4.152

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,277. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja hanya mampu bisa menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 27,7%.

4. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode Ordinary Last Square (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Somambawa Kabupaten Nias Selatan, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y= 18.700+0,573 X_1+ 0,365 X_2$$

- bo sebesar 18.700 apabila variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) bernilai konstan (0), maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan yakni sebesar 18.700
- b₁ sebesar 0,573 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel motivasi dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan 0,573 dan thitung untuk X1 sebesar 2,767.
- b₂ sebesar 0,365 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,365 satuan dan thitung X2 sebesar 2,038.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan perbincangan yang tergambar, cenderung beralasan bahwa inspirasi kerja dan tempat kerja berdampak pada pelaksanaan perwakilan di Kantor Kecamatan Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

- Berdasarkan hasil eksplorasi menunjukkan bahwa variabel inspirasi kerja (X1) berpengaruh terhadap

pelaksanaan perwakilan (Y) di Kantor Kecamatan Somambawa Rezim Nias Selatan.

2. Berdasarkan hasil eksplorasi menunjukkan bahwa variabel tempat kerja (X2) berpengaruh terhadap eksekusi pekerja (Y) di Kantor Kecamatan Somambawa Kabupaten Nias Selatan.
3. Berdasarkan hasil eksplorasi menunjukkan bahwa faktor Inspirasi Kerja (X1) dan Tempat Kerja (X2) berpengaruh terhadap pelaksanaan perwakilan (Y) di Kantor Kecamatan Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil pemeriksaan, percakapan dan akhir yang telah tergambar, dokter spesialis memberikan saran kepada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

1. Kewenangan Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan hendaknya senantiasa memberikan inspirasi kerja kepada perwakilan yang ada di paguyuban agar terdorong dan terpacu untuk bekerja dengan penuh semangat.
2. Pemerintahan Kantor Kecamatan Somambawa Kabupaten Nias Selatan perlu memfokuskan dan mengembangkan lebih lanjut perkantoran kerja, misalnya penataan PC, ventilasi, kipas angin dan perangkat keras kerja yang dapat menunjang terlaksananya pekerjaan di dalam perkumpulan.

3. Perwakilan Pemerintahan Daerah Somambawa, Kabupaten Nias Selatan hendaknya melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan memperkuat hasil fungsinya dengan sebaik-baiknya dengan memanfaatkan kemampuannya.
4. Pekerjaan representatif harus disesuaikan dengan kapasitas yang diperoleh dan bertekad untuk bekerja pada pelaksanaan otoritatif

E. Daftar Pustaka

- Abdul Mutolib., Dkk. (2025). Volcanic disaster mitigation based on local wisdom: A case study from a local community in the Mount Galunggung, Indonesia. *BIO Web of Conferences*. 155 (02002) <https://doi.org/10.1051/bioconf/202515502002>
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. CV Budi Utama.
- Buulolo, S. D. A. (2025). Pengaruh Kualitas Produk Buket Bunga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Ud. Aine Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 158-169. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1456>
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Farida, Umi., & Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.
- Farida, Umi., & Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.

- Halawa, N. M. (2025). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Produktivitas Usaha Rumah Makan Di Kelurahan Pasar Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 15-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3239>
- Harefa, D. (2025). A Contextual Physics Learning Model On Projectile Motion Through Hombo Batu Activity Within The Local Wisdom Of South Nias. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(2), 79-93. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i2.3072>
- Harefa, D. (2025). A Loving Greeting From Nias: The Meaning, Function, And Social Values In The Word Ya'ahowu. *Research on English Language Education*, 7(2), 14-27. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i2.3853>
- Harefa, D. (2025). Enhancing Children's Learning Interest Through Reading Activities In Celebration Of The Mission And Reformation In Bawonifaoso Village. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 53-63. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i1.3917>
- Harefa, D. (2025). Exploration Of The Hombo Batu Tradition Of Nias As A Stem Learning Media: Integration Of Biology, Physics, And Mathematics. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(2), 1-23. <https://doi.org/10.57094/tunas.v6i2.4080>
- Harefa, D. (2025). Filsafat pendidikan nasional sebagai budaya kearifan lokal Nias. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/filsafat-pendidikan-nasional-sebagai-budaya-kearifan-lokal-nias-27>
- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata: Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang.
- Harefa, D. (2025). Gamification Of Civic Education Based On Traditional Fahombo Fighting Values In Developing A Perseverant Characte. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 6 (2), 18-32. <https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i2.4079>
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27. <https://doi.org/10.57094/koehesi.v5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research on English Language Education*, 7(1), 74-91. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches

- Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Humanities Education and Hombo Batu Transforming Nias Local Wisdom Towards a Sustainable Society. *International Conference on Humanities, Education, Language and Culture*, 5(1), 368-385.
- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *Civic Society Research and Education: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6 (1), 1-14.
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i1.2566>
- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and Community Engagement*, 1(3), 119-130.
<https://doi.org/10.62568/gsce.v1i3.302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 15-27.
<https://doi.org/10.57094/jpe.v6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Local Wisdom In Nias Myths About Natural Phenomena As A Basis For Developing Science Learning And Strengthening Scientific Argumentation. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 6(1), 28-49.
<https://doi.org/10.57094/kohesi.v6i1.4075>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Modern Soil Science, Integrated Farming, And Nias Local Wisdom For Agricultural Productivity Improvement. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(2), 13-25.
<https://doi.org/10.57094/jsa.v4i2.3914>
- Harefa, D. (2025). Internalization Of Harefa Local Wisdom Values In Guidance And Counseling Services To Develop Students' Integrity-Based Character In The Nias Islands. *Counseling For All : Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 5(2), 52-68.
<https://doi.org/10.57094/jubikon.v5i2.3903>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias dalam Pembelajaran IPA. Jejak Publisher.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnv1_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Local Wisdom As A Means To Foster Independence In Mathematics Learning. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 101-117.
<https://doi.org/10.57094/afore.v4i2.3852>
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo

- Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar. Jejak Publisher. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq_92EoYaliCA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Student Character Education Based On Kinship And Solidarity Values Of Hombo Batu To Reduce Conflicts In Schools. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(2), 61-74. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i2.3921>
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i1.2585>
- Harefa, D. (2025). The Role Of Sofo-Sofo In Strengthening Health Awareness And Local Wisdom In Nias. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 12-26. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i2.3918>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Local Wisdom From Nias Traditional Houses As A Learning Medium For Creative Economy Among Students At SMA Negeri 1 Teluk Dalam. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 106-119. <https://doi.org/10.57094/jpe.v6i2.3233>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Nias' Hombo Batu Culture To Improve Students' Science Literacy. Serumpun International Conference Proceedings (SICP), 1(1), 122–130. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/660>
- Harefa, D. (2025). Transformasi pendidikan IPA fisika di era industri 5.0 : mempersiapkan generasi pintar dan berinovasi. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/transformasi-pendidikan-ipa-fisika-di-era-industri-5-0-mempersiapkan-generasi-pintar-dan-berinovasi-41>
- Khaeruman, Marnisah, L., Indrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Suptamin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widiyanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV A.A Rizky.
- Laia, T. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1385>

- Mohtar, Imam. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah* (Gianto (ed.)). Uwai Inspirasi Indonesia.
- Ndraha, A. (2025). Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Minat Beli Sabun Seom Gum . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 1-14.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3238>
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Tsauri, Sofyan. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stain Jember Press.
- Winata, Edi. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja* (M. Hidayat & Miskadi (eds.)). Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.