



# Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kepulauan Mentawai

Lusia Desita Egu Purwanti Katarina Soklek<sup>1</sup>, Novi Yanti<sup>1</sup>, Susi Yulianty<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ [lusiasagurung48@gmail.com](mailto:lusiasagurung48@gmail.com)\*

## Article Information:

Received April 10, 2025

Revised Mei 22, 2025

Accepted Juni 15, 2025

**Keywords:** *Lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai*

## Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui indikator manakah yang paling dominan dari variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Populasi dalam penelitian sebanyak 35 orang atau 35 sampel. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan pada lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah penerangan cahaya ditempat kerja dengan tingkat capaian responden sebanyak 81,90%. Indikator paling dominan pada motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah kebutuhan fisiologis dengan tingkat capaian responden sebanyak 80,45%. Indikator paling dominan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah ketepatan waktu dengan tingkat capaian responden sebanyak 83,94%. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,095 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,036. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai signifikan perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Salah satu aspek yang sangat penting dan berperan sebagai agen perubahan (*agent of change*) di dalam instansi Pemerintahan. Untuk itu, sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas perlu dikelola agar capaian kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, mewujudkan Aparatur Sipil Negara berkewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya, bertanggungjawab atas kinerjanya dan menerapkan prinsip kinerja dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

## How to cite:

Soklek, L, D, E, P, K., Yanti, N., Yulianty, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kepulauan Mentawai. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(2), 87-101.

## E-ISSN:

3046-840X

## Published by:

The Institute for Research and Community Service

Berbicara mengenai kinerja pegawai menurut (Hasibuan 2017:94), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Fattah (2017:91), menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai, berdasarkan survei awal dengan beberapa pegawai Kantor Camat Siberut Utara, penulis masih menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, diantaranya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai masih kurang optimal, rendahnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas serta kuantitas pekerjaan yang dinilai kurang dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan target dan tidak tepat waktu. Pada tabel 1.1 dibawah ini dapat kita lihat laporan kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai pada tahun 2022.

**Tabel 1.1 Laporan Kinerja Rata-Rata Pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2022**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi
1.	Persentase waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu	%	100	70
2.	Persentase lembaga kemasyarakatan yang aktif	%	100	100
3.	Persentase tingkat keterwakilan lembaga masyarakat yang hadir dalam musyawarah kecamatan	%	100	100
4.	Persentase sarana dan prasarana publik yang dibangun	%	100	95
5.	Persentase keluhan/pengaduan pelayanan administrasi yang ditindaklanjuti	%	100	100
6.	Persentase Temuan Inspektorat yang ditindaklanjuti	%	100	98
7.	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kecamatan	%	90	65

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa tidak seluruh indikator kinerja utama yang mencapai target. Indikator kinerja utama bagian tingkat pelayanan yang memiliki target 100 namun hanya bisa mencapai nilai 70. Rendahnya pencapaian indikator ini disebabkan kurangnya motivasi. Selain itu, indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kecamatan yang memiliki target 90 namun hanya bisa mencapai nilai 65. Dari data di atas, terlihat bahwa adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja sehingga pelaporan LKIP nya rendah dan juga kurangnya pengetahuan dari pegawai dalam menyusun LKIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN) dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja dan tata cara revisi atas laporan kinerja pemerintah.

Rendahnya kinerja pegawai tersebut disebabkan kurangnya motivasi yang ada pada diri pegawai. Menurut Hasibuan (2017), bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Abdul Rahman Shaleh (2015) dalam Susy Yulianti (2022), bahwa motivasi dapat di definisikan sebagai segala

sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi atau instansi maka tujuan yang telah di tetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan survei awal yang di lakukan oleh penulis dengan beberapa pegawai di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai pada tanggal 15 Maret 2023 di temukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut : (1) masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja, (2) masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, (3) jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dan kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, (Sedarmayanti, 2017:9). Lingkungan yang ada dalam Kantor Camat Siberut Utara diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Berdasarkan survei awal yang di lakukan oleh penulis dengan beberapa pegawai di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai pada tanggal 15 Maret 2023 di temukan fenomena seperti: (1) ruang gerak dalam bekerja kurang luas, sehingga para pegawai kurang leluasa dalam bekerja, (2) kurangnya ventilasi udara yang terdapat diruangan kerja sehingga sirkulasi/pertukaran udara kurang lancar membuat ruangan menjadi panas dan membuat pegawai kurang nyaman, (3) di beberapa ruangan masih ada yang pengap sehingga menimbulkan bau, (4) pegawai sering mengeluh mengenai tidak adanya pengecekan secara berkala terhadap pendingin ruangan ditempat kerja sehingga mengganggu aktivitas kerja pegawai, (5) konflik juga sering terjadi antar pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman di antara semua rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi pegawai untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Motivasi dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi, dapat disimpulkan bahwa Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai harus selalu meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja agar tercipta kinerja pegawai yang dapat dirasakan oleh seluruh pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Kinerja pegawai akan mencapai visi, misi dan tujuan jika lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan sesuai dengan tujuannya. Berdasarkan dari latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai”. Adapun Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui indikator manakah yang paling dominan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten

Kepulauan Mentawai. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.

## **METODE PENELITIAN**

Metode mendapatkan data menggunakan riset lapangan serta riset kepustakaan. Riset lapangan didapat dari data primer lewat penyebaran angket kepada pegawai kantor camat siberut utara. Sedangkan riset kepustakaan berasal dari buku, jurnal yang berkaitan. Menurut Agussalim Manguluang (2016:118) populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama, populasi dapat berupa himpunan orang, benda (benda hidup atau benda mati). Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Camat Siberut Utara sebanyak 35 orang (Adel & Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Sementara sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasinya. Menurut Sugiyono (2017:124) mengatakan bahwa *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Siberut Barat Kabupaten Kepulauan Mentawai. Uji instrumen yang dipakai yaitu uji validitas serta reliabilitas. Uji validitas bisa dilihat lewat cara perbandingan r-hitung dengan r-tabel. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka instrumen tersebut valid. Uji reliabilitas adalah sebuah instrumen memiliki derajat keyakinan yang tinggi untuk dipergunakan menjadi alat ukur sebab memiliki kelayakan yang baik. Untuk menghitungnya, bisa dipakai rumus *Alpha Cronbach*. Titik kritis suatu butir reliabel adalah mempunyai angka *Alpha Cronbach* > 0,60. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas serta heteroskedastisitas (Ghozali, 2015). Kemudian analisis analisis deskriptif, regresi berganda, koefisien determinasi serta uji t dan uji f.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

#### **Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel Lingkungan Kerja Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai tersebut disajikan 4.10 berikut.

**Tabel 4.10 : Total Score Respondend Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban										N	SKOR	MEAN	TCR
	SS		S		KS		TS		STS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
<b>Penerangan di Tempat Kerja</b>														
X1.1	5	14.28	29	82.85	1	2.85	0	0	0	0	35	144	4.11429	82.28571
X1.2	12	34.28	22	62.85	1	2.85	0	0	0	0	35	151	4.31429	86.28571
X1.3	1	2.85	28	80	6	17.14	0	0	0	0	35	135	3.85714	77.14286
Jumlah	18	51.41	79	225.7	8	22.84	0	0	0	0	35	430	12.2857	245.7143
Rata-rata	6	17.1367	26.33333	75.2333333	2.66667	7.6133333	0	0	0	0	35	143.333	4.09524	81.90476
<b>Suhu Udara di Tempat Kerja</b>														
X1.4	1	2.85	34	97.14	0	0	0	0	0	0	35	141	4.02857	80.57143
X1.5	4	11.42	29	82.85	2	5.71	0	0	0	0	35	142	4.05714	81.14286
X1.6	4	11.42	27	77.14	4	11.42	0	0	0	0	35	140	4	80
Jumlah	9	25.69	90	257.13	6	17.13	0	0	0	0	35	423	12.0857	241.7143
Rata-rata	3	8.56333	30	85.71	2	5.71	0	0	0	0	35	141	4.02857	80.57143
<b>Keamanan di Tempat Kerja</b>														
X1.7	7	20	23	65.71	4	11.42	1	2.85	0	0	35	139	3.97143	79.42857
X1.8	4	11.42	29	82.85	2	5.71	0	0	0	0	35	142	4.05714	81.14286
X1.9	3	8.57	29	82.85	2	5.71	1	2.85	0	0	35	137	3.91429	78.28571
Jumlah	14	39.99	81	231.41	8	22.84	2	5.7	0	0	35	418	11.9429	238.8571
Rata-rata	4.66667	13.33	27	77.1366667	2.66667	7.6133333	0.66667	1.9	0	0	35	139.333	3.98095	79.61905
<b>Sirkulasi Udara di Tempat Kerja</b>														
X1.10	8	22.85	24	68.57	2	5.71	1	2.85	0	0	35	142	4.05714	81.14286
X1.11	10	28.57	19	54.28	5	14.28	0	0	1	2.85	35	141	4.02857	80.57143
X1.12	11	31.42	20	57.14	3	8.57	1	2.85	0	0	35	144	4.11429	82.28571
Jumlah	29	82.84	63	179.99	10	28.56	2	5.7	1	2.85	35	427	12.2	244
Rata-rata	9.66667	27.6133	21	59.9966667	3.33333	9.52	0.66667	1.9	0	0.95	35	142.333	4.06667	81.33333
<b>Dekorasi di Tempat Kerja</b>														
X1.13	3	8.57	26	74.28	6	17.14	0	0	0	0	35	137	3.91429	78.28571
X1.14	6	17.14	26	74.28	2	5.71	1	2.85	0	0	35	140	4	80
X1.15	5	14.28	29	82.85	1	2.85	0	0	0	0	35	144	4.11429	82.28571
Jumlah	14	39.99	81	231.41	9	25.7	1	2.85	0	0	35	421	12.0286	240.5714
Rata-rata	4.66667	13.33	27	77.1366667	3	8.5666667	0	0.95	0	0	35	140.333	4.00952	120.2857
Jumlah	84	239.92	394	1,125.64	41	117.07	5	14.25	0	2.85	35	2119	60.544	1,210.85
Rata-rata	5.6	15.995	26.267	75.043	2.7333	7.8047	0.6667	1.5833	0	0	35	141.26	4.0362	88.744

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki rata-rata TCR 88,74% termasuk kriteria sangat baik. dari data total skor tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dominan adalah indikator penerangan ditempat kerja yaitu sebesar 81,90% dan terendah adalah indikator keamanan di tempat kerja 79,61%.

### Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel Motivasi Kerja Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai tersebut disajikan 4.11 berikut.

**Tabel 4.11 : Total Score Respondend Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban										N	SKOR	MEAN	TCR
	SS		S		KS		TS		STS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
<b>Kebutuhan Fisiologi</b>														
X2.1	9	25.71	21	60	5	14.28	0	0	0	0	35	144	4.114286	82.28571
X2.2	13	37.14	20	57.14	2	5.71	0	0	0	0	35	151	4.314286	86.28571
X2.3	5	14.28	25	71.42	4	11.42	1	2.85	0	0	35	139	3.971429	79.42857
X2.4	4	11.42	25	71.42	6	17.14	1	2.25	0	0	35	135	3.857143	77.14286
X2.5	4	11.42	25	71.42	3	8.57	3	8.57	0	0	35	135	3.857143	77.14286
Jumlah	35	99.97	116	331.4	20	57.12	5	13.67	0	0	35	704	20.11429	402.2857
Rata-rata	7	19.994	23.2	66.28	4	11.424	1	2.734	0	0	35	140.8	4.022857	80.45714
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>														
X2.6	3	8.57	22	62.85	9	25.71	1	2.85	0	0	35	132	3.771429	75.42857
X2.7	0	0	18	51.42	16	45.71	1	2.85	0	0	35	122	3.485714	69.71429
X2.8	1	2.85	26	74.28	8	22.85	0	0	0	0	35	133	3.8	76
X2.9	3	8.57	21	60	10	28.57	1	2.85	0	0	35	131	3.742857	74.85714
X2.10	12	34.28	16	45.71	5	14.28	2	5.71	0	0	35	143	4.085714	81.71429
Jumlah	19	54.27	103	294.26	48	137.12	5	14.26	0	0	35	661	18.88571	377.7143
Rata-rata	3.8	10.854	20.6	58.852	9.6	27.424	1	2.852	0	0	35	132.2	3.777143	75.54286
<b>Kebutuhan Sosial</b>														
X2.11	6	17.14	25	71.42	3	8.57	1	2.85	0	0	35	141	4.028571	80.57143
X1.12	8	22.85	24	68.57	1	2.85	1	2.85	1	2.85	35	142	4.057143	81.14286
X2.13	9	25.71	21	60	4	11.42	1	2.85	0	0	35	143	4.085714	81.71429
X2.14	4	11.42	26	74.28	3	8.57	0	0	2	5.71	35	134	3.828571	76.57143
X2.15	4	11.42	25	71.42	3	8.57	1	2.85	2	5.71	35	133	3.8	76
Jumlah	31	88.54	121	345.69	14	39.98	4	11.4	5	14.3	35	693	19.8	396
Rata-rata	6.2	17.708	24.2	69.138	2.8	7.996	0.8	2.28	1	2.85	35	138.6	3.96	79.2
<b>Kebutuhan Penghargaan Diri</b>														
X2.16	4	11.42	22	62.85	7	20	2	5.71	0	0	35	133	3.8	76
X2.17	7	20	23	65.71	4	11.42	0	0	1	2.85	35	140	4	80
X2.18	6	17.14	27	77.14	1	2.85	1	2.85	0	0	35	143	4.085714	81.71429
X2.19	5	14.28	23	65.71	5	14.28	2	5.71	0	0	35	136	3.885714	77.71429
X2.20	6	17.14	23	65.71	4	11.42	2	5.71	0	0	35	138	3.942857	78.85714
Jumlah	28	79.98	118	337.12	21	59.97	7	19.98	1	2.85	35	690	19.71429	394.2857
Rata-rata	5.6	15.996	23.6	67.424	4.2	11.994	1.4	3.996	0.2	0.57	35	138	3.942857	78.85714
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>														
X2.21	9	25.71	23	65.71	3	8.57	0	0	0	0	35	146	4.171429	83.42857
X2.22	10	28.57	23	65.71	1	2.85	1	2.85	0	0	35	147	4.2	84
X2.23	8	22.85	22	62.85	4	11.42	1	2.85	0	0	35	142	4.057143	81.14286
X2.24	9	25.71	24	68.57	2	5.71	0	0	0	0	35	147	4.2	84
X2.25	10	28.57	24	68.57	1	2.85	0	0	0	0	35	149	4.257143	85.14286
Jumlah	46	131.41	116	331.41	11	31.4	1	5.7	0	0	35	731	20.88571	417.7143
Rata-rata	9.2	26.282	23.2	66.282	2.2	6.28	0.4	1.14	0	0	35	146.2	4.177143	83.54286
Jumlah	159	454.17	121,453	1,639.88	114	325.59	22	65.01	0	0	35	3,479	99.4	1,988
Rata-rata	6.36	18.1668	22.96	65.5952	4.56	13.0236	0.92	15.3744	0	0	35	139.16	3.976	82,52

Pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki rata-rata TCR 82,52% termasuk kriteria sangat baik. dari data total skor tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang dominan adalah kebutuhan fisiologis yaitu sebesar 80,45% dan terendah adalah indikator kebutuhan rasa aman 75,54%.

### Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai tersebut disajikan 4.12 berikut.

**Tabel 4.12 : Total Score Respondend Kinerja Pegawai (Y)**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban										N	SKOR	MEAN	TCR
	SS		S		KS		TS		STS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
<b>Kualitas Kerja</b>														
Y1	11	31.42	19	54.28	5	14.28	0	0	0	0	35	146	4.171429	83.42857
Y2	5	14.28	20	57.14	7	20	2	5.71	1	2.85	35	131	3.742857	74.85714
Y3	3	8.57	19	54.28	11	31.42	2	5.71	0	0	35	128	3.657143	73.14286
Y4	3	8.57	16	45.71	15	42.85	1	2.85	0	0	35	126	3.6	72
Y5	13	37.14	13	37.14	5	14.28	3	8.57	0	0	35	136	3.885714	77.71429
Jumlah	35	99.98	87	248.55	43	122.83	8	22.84	1	2.85	35	667	19.05714	381.1429
Rata-rata	7	19.996	17.4	49.71	8.6	24.566	1.6	4.568	0.2	0.57	35	133.4	3.811429	76.22857
<b>Kuantitas Kerja</b>														
Y6	13	37.14	12	34.28	9	25.71	1	2.85	0	0	35	136	3.885714	77.71429
Y7	3	8.57	9	25.71	17	48.57	6	17.14	0	0	35	114	3.257143	65.14286
Y8	1	2.85	9	25.71	17	48.57	8	22.85	0	0	35	108	3.085714	61.71429
Y9	9	25.71	19	54.28	6	17.14	1	2.85	0	0	35	141	4.028571	80.57143
Y10	7	20	18	51.42	6	17.14	4	11.42	0	0	35	133	3.8	76
Jumlah	33	94.27	67	191.4	55	157.13	20	57.11	0	0	35	632	18.05714	361.1429
Rata-rata	6.6	18.854	13.4	38.28	11	31.426	4	11.422	0	0	35	126.4	3.611429	72.22857
<b>Ketepatan Waktu</b>														
Y11	2	5.71	16	45.71	13	37.14	3	8.57	1	2.85	35	120	3.428571	68.57143
Y12	17	48.57	14	40	3	8.57	1	2.85	0	0	35	152	4.342857	86.85714
Y13	2	5.71	4	11.42	22	62.85	7	20	0	0	35	106	3.028571	60.57143
Y14	9	25.71	12	34.28	10	28.57	3	8.57	1	2.85	35	130	3.714286	74.28571
Y15	16	45.71	7	20	7	20	5	14.28	0	0	35	139	3.971429	79.42857
Jumlah	46	131.41	53	151.41	55	157.13	19	54.27	2	5.7	35	647	18.48571	369.7143
Rata-rata	9.2	26.282	10.6	30.282	11	31.426	3.8	10.854	0.4	1.14	35	129.4	3.697143	83.94286
<b>Efektivitas</b>														
Y16	8	22.85	20	57.14	4	11.42	2	5.71	1	2.85	35	137	3.914286	78.28571
Y17	12	34.28	18	51.42	4	11.42	1	2.85	0	0	35	146	4.171429	83.42857
Y18	12	34.28	12	34.28	8	22.85	3	8.57	0	0	35	138	3.942857	78.85714
Y19	7	20	23	65.71	3	8.57	2	5.71	0	0	35	140	4	80
Y20	12	34.28	20	57.14	1	2.85	1	2.85	1	2.85	35	146	4.171429	83.42857
Jumlah	51	145.69	93	265.69	20	57.11	9	25.69	2	5.7	35	707	20.2	404
Rata-rata	10.2	29.138	18.6	53.138	4	11.422	1.8	5.138	0.4	1.14	35	141.4	4.04	80.8
<b>Kemandirian</b>														
Y21	21	60	12	34.28	1	2.85	1	2.85	0	0	35	158	4.514286	90.28571
Y22	14	40	19	54.28	0	0	2	5.71	0	0	35	150	4.285714	85.71429
Y23	10	28.57	23	65.71	1	2.85	0	0	1	2.85	35	146	4.171429	83.42857
Y24	9	25.71	24	68.57	0	0	1	2.85	1	2.85	35	144	4.114286	82.28571
Y25	16	45.71	16	45.71	2	5.71	1	2.85	0	0	35	152	4.342857	86.85714
Jumlah	70	199.99	94	268.55	4	11.41	5	14.26	2	5.7	35	750	21.42857	428.5714
Rata-rata	14	39.998	18.8	53.71	0.8	2.282	1	2.852	0.4	1.14	35	150	4.285714	85.71429
Jumlah	235	671.34	394	1,125.60	177	505.61	61	174.17	7	19.95	35	3,403	97.2285	1,944.57
Rata-rata	9.4	26.8536	15.76	45.024	7.08	20.2244	2.44	6.9668	0.35	0.998	35	136.12	3.88914	82.7829

Pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki rata-rata TCR 82,78% termasuk kriteria sangat baik. dari data total skor tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang dominan adalah indikator ketepatan waktu yaitu sebesar 83,94% dan terendah adalah indikator kuantitas kerja 72,22%.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.116	19.784		1.118	.272
	Lingkungan Kerja	.423	.387	.179	4.095	.000
	Motivasi Kerja	.500	.156	.521	3.195	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 22,116 + 0,423 X_1 + 0,500 X_2$$

Hasil dari analisis diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Konstanta sebesar 22,116 artinya jika tidak ada Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) ( $X_1=X_2=0$ ), maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah sebesar konstanta yaitu 22,116 satuan. Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,423 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai dimana jika lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,423 satuan. Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,500 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai dimana jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,500 satuan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 <sup>a</sup>	.407	.370	8.518

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah Penulis, Lampiran 20

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dari lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 0,407 atau 40,7%. Hal ini menunjukkan

bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 40,7%. Sementara sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan lainnya.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas ( $X_i$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dimana pengujian menggunakan uji student. Dimana nilai  $t_{\text{tabel}}$  pada tabel distribusi student ditentukan dengan rumus  $t_{\{(\alpha/2) : (N-K1)\}}$ . Dimana  $t_{\text{tabel}}$  ini diperoleh dari  $t(0,05/2) : (35-2-1) = t_{0,025} : 32$  sebesar 2,036. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.15 Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.116	19.784		1.118	.272
Lingkungan Kerja	.423	.387	.179	4.095	.000
Motivasi Kerja	.500	.156	.521	3.195	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah Penulis, Lampiran 21

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan Pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh  $t_{\text{hitung}} 4,095 > t_{\text{tabel}} 2,036$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh  $t_{\text{hitung}} 3,195 > t_{\text{tabel}} 2,036$  dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.

#### Uji f

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependen. Dengan bantuan program SPSS V.16 dengan diketahui nilai F hitung pada tabel *Anova* sebagai berikut.

**Tabel 4.16 Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	1591.126	2	795.563	10.966	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2321.560	32	72.549		
	Total	3912.686	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah Penulis, Lampiran 21

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16, diketahui bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} = 10,966 > F_{\text{tabel}} (\alpha=5\%) (2 : 32) = 3,29$ , tingkat signifikan 0,000 ( $p < 0.05$ ). hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai sudah cukup sesuai dengan apa yang diharapkan, meskipun beberapa pegawai tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik karena pekerjaan yang dirasa cukup berat dimana kondisi kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi lingkungan kerja dalam bekerja.

Menurut Afandi (2028:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sofyan 2017), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sutura Kabupaten Pesisir Selatan. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa hasil pengujian data penelitian diketahui bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sutura Kabupaten Pesisir Selatan (Mutathahirin et al., 2020). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai (Baidar et al., 2023). Hal ini menunjukkan

bahwa motivasi kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai sudah cukup sesuai dengan yang diharapkan, meskipun beberapa pegawai tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik karena pekerjaan yang dirasakan cukup berat dalam melakukan pekerjaannya, yang dimana adanya tuntutan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dan tidak sesuai kemampuan yang dimilikinya.

Motivasi kerja yang tinggi dapat tercermin dari semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan kerja yang lebih baik. Dengan adanya hasil kerja yang lebih baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik yang dapat membuat perusahaan akan lebih maju. Menurut Abdul Rahman Shaleh (2015) dalam Susy Yuliantanty (2022), bahwa motivasi kerja dapat di definisikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Hasibuan (2017:91) motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jentot Tugiyono 2019), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Piramida Bandung. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa hasil pengujian data penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan LPK Piramida Bandung yang dimana nilai tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Menurut Sulaksono (2019:19) kinerja pegawai adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Menurut Hasibuan (2017:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin.

Menurut Sedarmayanti (2012:187), mendefinisikan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan. Pendapat lainnya dikemukakan Priansa (2014:269) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil dari kerja

yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Darmalis, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Barat. Hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Maka kedua faktor variabel tersebut dapat membentuk Kinerja Pegawai. Yang artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas terhadap variabel Kinerja Pegawai secara bersamaan atau dengan kata lain, jika Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan Kinerja Pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Indikator paling dominan dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yaitu Penerangan Di Tempat Kerja dengan nilai TCR sebesar 81,90%. Indikator yang paling dominan dari variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) yaitu Kebutuhan Fisiologis dengan nilai TCR sebesar 80,45%. Kemudian indikator yang paling dominan dari variabel Kinerja Pegawai yaitu Ketepatan Waktu dengan nilai TCR 83,94%. Lingkungan Kerja secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Motivasi Kerja secara individual atau parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupten Kepulauan Mentawai. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Berdasarkan koefisien Determinasi diketahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai sebesar 40,7% sedangkan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan antara lain. Bagi Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai di pengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang diberikan instansi. Pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh tingkat capaian responden terendah pada indikator keamanan di tempat kerja yaitu sebesar 79,61%. Hal ini menunjukkan bahwa pihak Pimpinan Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga para pegawai nyaman dan bisa bekerja lebih semangat lagi. Pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tingkat capaian reseponden terendah ada pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu sebesar 75,54%. Hal ini menunjukkan bahwa pihak pimpinan Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai kurang memperhatikan ketidak nyamanan pegawai dalam bekerja. Untuk itu pihak pimpinan kantor Camat Siberut Utara meningkatkan keamanan dan ketertiban pegawai dalam bekerja sehingga para pegawai merasa senang dan semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) tingkat capaian responden yaitu sebesar 72,22%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan dan

penggunaan waktu yg telah di tentukan tidak sejalan apa yang telah ditetapkan instansi. Untuk itu pihak pimpinan Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai perlu meningkatkan pengawasan terhadap pegawai saat melakukan pekerjaan. Dengan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dengan hasil yang efisien dan selektif sesuai yang diharapkan serta dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja dengan cara memberikan insentif atau lainnya agar tercapai kinerja pegawai yang maksimal. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, dimana faktor yang mempengaruhi dari kinerja Pegawai adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Abdul H., Zulkifli (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 7 (2). DOI: <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Afandi, P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. Ed. Zanafa, Pekan baru.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agussalim, Manguluang .2018. *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press
- Agussalim, Manguluang. 2021. *Kepemimpinan*. Padang : Ekasakti Press
- Agussalim, Manguluang.2017. *Statistik*. Padang : Ekasakti Press
- Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017). Analisis PengaruhKepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol 3, No. 1. 1-17
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Chris Tawaqal , Agussalim, M & Rice Haryati, (Matua Jurnal, Vol. 1, No. 1, Hal : 95-104, 2019), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Axana Hotel Padang*, Fakultas Ekonomi; Universitas Ekasakti.
- Darmalis & Agussalim, (Matua Jurnal, Vol. 2, No. 2, Hal : 302-313, 2020), *Pengaruh Motivasi Kerja Danlingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Barat*, Fakultas Ekonomi; Universitas Ekasakti.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Erriani Kristiyaningsih. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Lingkup Kementrian Pertanian. *Jurnal Ikatan Pustakawan indonesia*. Vol 4 Vol 1 Hal 102-107
- Fauzi Rahman, 2020, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, UIN Suska Riau.

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5. Diambil dari [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNu\\_rPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNu_rPratama_12808144059.pdf).
- Fitri, Yopi R., Salfadri., dan Sunreni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Dsiplin Ketrja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Jurnal Matua*,3(1), 197-207
- Hasibuan (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat, (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol. 1 No.1, Maret 2021 (59-69)
- Hasibuan Melayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Prakttik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRANFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2015. *Manjemen sumber daya manusia perusahaan*, ed. Susan Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manguluang, Agussalim. 2020. *Manajemen Sumber daya Manusia Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Masram; Mu,ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mohamad Hapsir. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. *Katagolis*. Vol 6 No 5 Hal 92-98.
- Muchamad Ressa Farizki. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 6. No. 5. 1-16.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nanto, N., Salfadri., dan Devianti. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Agam. *Jurnal Matua*,1(1), 31-40
- Nuridha Citraningtyas. 2017. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervering / Vol : 6 No : 4 Tahun 2017, Halaman 1-11.
- Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pratiwi. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar*.
- Rahsel, Yeoyong. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*,2(2)
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol 4. No. 1. 47-62.
- Robbins SP. 2017. *Manajemen* (Edisi kedelapan), Jakarta: PT. Indeks.
- Saputra, Riyan dan Yuliantanty, Susi. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Matua*, 2(4), 211-234
- Saputra, T., dan Haryati. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Hotel Grand Inna Padang. *Jurnal matua*,2(3), 129-138
- Satriani, Sodik, Nasharuddin Mas. 2020. Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan

Masyarakat Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6  
No 1 Hal 73-83

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar  
Maju.

Shintia Yulian, Agussalim M, Novi Yanti. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi  
Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Prima Ulak Karang Padang. *Jurnal Matua*.  
Vol 3 No 1 Hal 331-344

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi keenam, Rajawali Pers, Jakarta.

Yayan Yanuari, (Journal Of Business And Enterpreneurship, Vol. 2, No. 1), 2019, *Analisis  
Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,  
Fakultas Ekonomi, Universitas As-syafi'iyah.

Yulianty Susy, (2022). *Perilaku Organisasi*. Jawa Tengah: CV Pena Persada.

---

**Copyright holder:**

© Soklek, L, D, E, P, K., Yanti, N., Yulianty, S.

**First publication right:**

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

**This article is licensed under:**

**CC-BY-SA**