

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT ONOHAZUMBA KABUPATEN NIAS SELATAN

Novi Natalia Padang¹, Leniwati Hulu², Yurmanius Waruwu³

¹Universitas Katolik Santo Thomas Medan,

²Universitas Nias Raya

³Universitas Gajayana

(novipadang06@gmail.com¹, leniwati@gmail.com², yurmaniuswaruwu89@gmail.com³)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah meneliti Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan dengan metode analisis regresi. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = 44,839 + -,095 (X)$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y), dengan $t_{hitung} 2,486 > t_{tabel} 1,701$, maka dari pengujian hipotesis statistik dapat diterima. (2) Kontribusi pengaruh cukup besar dengan nilai koefisien determinasi $R^2_{xy} = 0,352$ atau 35,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya 64,8% disumbang oleh *epselon*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) terbukti benar. Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, maka intervensi terhadap peningkatan lingkungan kerja penting dilakukan pimpinan guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Efektivitas; Kerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this study is to *examine the effect of the work environment on employee work effectiveness at the Onohazumba Subdistrict Office, South Nias Regency, using a regression analysis method. The regression equation used is $Y = 44.839 + (-0.095X)$. The results of the study show that (1) the work environment variable (X) has a positive and significant effect on employee work effectiveness (Y), with a t-value of 2.486 > t-table value of 1.701; therefore, the statistical hypothesis test is accepted. (2) The contribution of the influence is quite large, with a coefficient of determination (R^2) of 0.352 or 35.2%, indicating that 35.2% of the variance in employee performance can be explained by the work environment variable, while the remaining 64.8% is attributed to other factors (ϵ). Thus, it can be concluded that the research hypothesis stating that there is an effect of the work environment (X) on employee work effectiveness (Y) is proven to be true. To improve employee work effectiveness, managerial interventions aimed at enhancing the work environment are important to achieve organizational goals.*

Keywords: *Work Environment; Effectiveness; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Manusia salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran aktif dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi melalui potensi yang dimiliki masing-masing. Agar setiap pegawai dapat memaksimalkan setiap potensi yang dimiliki dalam mengerjakan tugas maka diperlukan lingkungan kerja yang baik misalnya sarana dan prasarana yang lengkap, suasana lingkungan kerja yang kondusif, hubungan harmonis antar anggota kelompok dan atasan yang mana semuanya itu berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat menentukan produktivitas dan semangat karyawan organisasi, sebaliknya ketidaknyamanan pegawai akan menjadikan buruknya kinerja organisasi dimasa yang akan datang. Agar efektivitas kerja pegawai yang baik tetap di pertahankan, tentu harus dilakukan dengan penataan ruangan, dan fasilitas yang memadai, dan penyusunan struktur organisasi untuk menjalankan kegiatan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi diawal yang dilakukan oleh penulis pada kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan diperoleh informasi bahwa, masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sering tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya, kualitas hasil kerja pegawai masih kurang, tempat atau ruangan yang masih kurang memadai, efektivitas kerja pegawai yang tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis akan tertarik untuk menganalisis tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan..

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitan ini yaitu: Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini

yaitu: Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan garis besar penyusunan yang bertujuan memudahkan jalan pikiran dalam memahami secara keseluruhan isi Skripsi. Sistematika penulisan Skripsi ini adalah sebagai berikut bab satu membahas Pendahuluan: Penulis menguraikan gambaran-gambaran dalam tugas akhir antara lain Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan, bab dua membahas Landasan Teori: yang terdiri dari Kerangka Konseptual, Kerangka Teoritis, Indikator Variabel Penelitian, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian, bab tiga membahas Metode Penelitian: berisi tentang Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Defenisi Operasional Variabel, Data Penelitian, Metode Analisis Data dan Pengujian Instrumen Penelitian, bab empat membahas Hasil dan Pembahasan: berisi tentang Gambaran Umum Objek

Penelitian, Deskripsi Data Variabel Penelitian, Pengujian Instrumen Penelitian, Pengujian Asumsi Klasik, Pengujian Hipotesis, Analisis dan Pembahasan, bab lima membahas penutup: berisi tentang Kesimpulan dan Saran.

Lingkungan kerja merupakan tempat yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas suatu pekerjaan. Menurut Sidanti dalam Suryawardana (2019:87) lingkungan kerja merupakan “salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi”.

Menurut Sarjono dalam Wihartanti (2016:148) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan baik kondisi-kondisi material maupun psikologis dalam bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya”.

Konsep Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja adalah suatu ukuran sangat ditentukan dalam

pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan. Menurut Pasolong dalam Yulia (2016:5) menjelaskan bahwa “efektivitas merupakan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan”.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Setiap individu atau pegawai sangat memerlukan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih. Menurut Rivai dalam Norianggono (2014:2) berpendapat bahwa:

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat Lingkungan Kerja pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Menurut Wakhid dalam Rahma (2018:17) berpendapat bahwa pengaruh lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Menumbuhkan semangat yang tinggi bagi pekerja, sehingga diperoleh hasil yang lebih meningkat. Tumbuhnya semangat kerja maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, artinya pekerjaan dikerjakan sesuai standar dan tepat waktu. Hasil kerja akan diawasi oleh pribadi yang bersangkutan tanpa membutuhkan banyak pengawasan serta semangat kerjanya akan tinggi.

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas bisa dilihat bahwa lingkungan kerja sangat memegang peran yang sangat penting demi menunjang Efektivitas kerja pegawai yang optimal.

Penelitian Terdahulu

Berbagai hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang memiliki permasalahan yang sama dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini sebagai pembandingan relevansi hasil penelitian.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Juemi (2013) dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas pegawai pada Dinas pendidikan kota Palu. Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Efektivitas kerja pegawai pada dinas

pendidikan kota palu. Penelitian ini dilakukan pada dinas pendidikan kota palu. Objek penelitan dibatasi hanya pada faktor faktor yang mempengaruhi Efektivitas pegawai. Penarikan sampel dilakukan secara *purposivo sampling* terhadap pegawai sebanyak 54 orang responden. Dari hasil penelitian di peroleh bahwa faktor yang mempengaruhi adalah sumberdaya manusia, sarana dan prasarana serta pembiayaan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Ramadhani (2018) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka jasuma plastik Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruhlingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Efektivitas kerja karyawan bagia produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda. Tteknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan secara langsung pada objek penelitian, memberikan

kuesioner kepada karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Platik Surabaya. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya oganisasi terhadap Efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wihartanti (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai (studi kasus pada pada dinas pendidikan Kabupaten Sragen). Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Pengambilan sampel dengan teknik random sampling yaitu dengan proporsional random sampling sejumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode

kuesioner yang didukung metode dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier ganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen (2) Ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen (3) Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja Fisik dan pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pramata Malang Utara). Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pramata Malang Utama). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Jumlah sampel dalam penelitian

ini 79 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pramata Malang Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ragil (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Augrah Rahajor Semarang. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Augrah Raharjo Semarang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif, yaitu penelitian dengan maksud memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan dengan metode asosiatif merupakan penelitian

yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui penyebaran angket kepada seluruh PNS, dan Honorer pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel bebas (lingkungan) dan 1 variabel terikat (efektivitas pegawai). Analisis regresi merupakan teknik analisis statistik yang menjelaskan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Model regresi berganda yang

digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = f(X)$$

Atau persamaan regresi linear sebagai berikut

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

β_0 = Koefisien konstanta

β_1 = Koefisien variabel bebas

X = Variabel independen

E = Error

Untuk mengestimasi koefisien regresinya, persamaan diatas diregresi menggunakan metode *ordinari least square (OLS)*, sehingga menghasilkan persamaan berikut:

$$\bar{Y} = \hat{\beta}_0 + \bar{\beta}_1 X_1$$

Keterangan:

\bar{Y} = variabel terikat yang di prediksi

$\hat{\beta}_0$ = konstanta

$\bar{\beta}_1$ = koefisien regresi yang diprediksikan

X_1 = Variabel bebas

e = batas *margin error*

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat di hitung dengan rumus sebagai berikut Sugiyono dalam Dakhi (2019:47)

$$\hat{Y} = \bar{\beta}_0 + \bar{\beta}_1 + e$$

Alat Uji Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini, yaitu pengujian validitas dan reabilitas atas daftar kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian yang memiliki tingkat validitas dan reabilitas memenuhi batasan yang disyaratkan. Suatu alat ukur atau

instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang tidak tepat.

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Untuk mengetahui kevaliditas data dalam penelitian ini dilakuakn 10 orang responden dengan "taraf signifikan 5% diperoleh rtabel 0,632 dengan ketentuan jika rhitung > rtabel, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dalam melakukan pengujian validitas kuesioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n\sum X_i^2 -}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah subjek

X = Skor tiap item

X² = Kuadrat skor item

∑X² = Kuadrat jumlah skor total

Pengujian tingkat validitas setiap item angket penelitian ini dilakukan

dengan mengkorelasikan pada tabel harga kritis r *Product Moment* dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila rhitung > rtabel pada taraf signifikan α = 5%, maka item tersebut dinyatakan valid,

sebaliknya jika rhitung < rtabel item angket dinyatakan tidak valid.

Setelah semua pertanyaan telah dikatakan valid maka uji selanjutnya adalah uji reabilitas, dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Pengujian reabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan menggunakan uji *Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

s_t² = Deviasi standar total

∑s_b² = Jumlah deviasi standar butir

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien jalur lingkungan kerja sebesar $P_{yx} = 0,295$ seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 1 Koefisien Jalur

Coefficients ^a							
Model	B	Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta	Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44.839	8.158		5.496	.000		
Lingkungan Kerja	0.295	.196	-.091	2.486	.031	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dilakukan melalui uji t yaitu melihat perbandingan antara nilai thitung dan nilai p. Dari hasil yang diperoleh ternyata pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan, hal tersebut didapat dari hasil nilai thitung = 2,486 dengan nilai $p < 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.

Hasil akhir menunjukkan bahwa koefisien determinasi Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas

Kerja Pegawai diperoleh sebesar r^2 (R Square) = 0,352, sehingga dengan demikian besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menjadi sebesar 35,2%. Sedangkan pengaruh dari variabel lainnya diluar variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 64,8%. Seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel. 2 Motivasi Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.091 ^a	.352	-.027	5.00283

a. Predictors: (Constant), LingkunganHidup

b. Dependent Variable: Efektivitas

Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *Ordinary Last Square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 44,839 + 0.295 (\beta_1)$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel terikat yang diprediksi

β_0 = 44,839

β_1 = 0.295

X = Variabel bebas

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, maka jika nilai VIF kurang dari 10 tidak terjadi gejala atau X dan Y dikatakan data yang diperolehnya normal. Koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0.295 artinya setiap kenaikan 1% pada Lingkungan Kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.295 dan t_{hitung} untuk X sebesar 2,486.

1. Analisis regresi untuk kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,434 > t_{tabel} 1,685 (Lampiran 7) dan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini, kompensasi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kinerja pegawai dalam organisasi.

2. Analisis Regresi untuk motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,104 > t_{tabel} 1,685 (Lampiran 7) dan tingkat signifikansi 0,044 < 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini, motivasi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kinerja pegawai dalam organisasi.

3. Analisis Regresi untuk X_1 dan X_2 terhadap Y. Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, karena F_{hitung} 8,134 > F_{tabel} 3,23 dan tingkat signifikan sebesar 0,002 < 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

4. Analisis regresi untuk Lingkungan Kerja (X) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,486 > t_{tabel} 1,701 (Lampiran 6) dan tingkat signifikansi 0,031 < 0,05, maka H_1

diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Dalam hal ini, Lingkungan Kerja dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan Efektivitas Kerja Pegawai dalam organisasi.

5. Penelitian terdahulu yang yang penulis gunakan sebagai pembanding hasil penelitian ini yaitu:

a) Penelitian yang dilakukan oleh Juemi (2013) dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas pegawai pada Dinas pendidikan kota Palu. Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Efektivitas kerja pegawai pada dinas pendidikan kota palu. Penelitian ini dilakukan pada dinas pendidikan kota palu. Objek penelitian dibatasi hanya pada faktor faktor yang mempengaruhi Efektivitas pegawai. Penarikan sampel dilakukan secara *purposive sampling* terhadap pegawai sebanyak 54 orang responden. Dari hasil penelitian di peroleh bahwa faktor yang mempengaruhi adalah

sumberdaya manusia, sarana dan prasarana serta pembiayaan.

b) Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Ramadhani (2018) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka jasuma plastik Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda . teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan secara langsung pada objek penelitian, memberikan kuesioner kepada karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Platik Surabaya. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Efektivitas kerja karyawan bagian

produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya.

c) Penelitian yang dilakukan oleh Wirhayanti (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai (studi kasus pada dinas pendidikan Kabupaten Sragen). Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Pengambilan sampel dengan teknik random sampling yaitu dengan proporsional random sampling sejumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner yang didukung metode dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier ganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif yang signifikan

antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen (2) Ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen (3) Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan pengawasan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

d) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pramata Malang Utara). Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pramata Malang Utama). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Jumlah sampel dalam penelitian ini 79 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pramata Malang Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis

deskriptif dan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- e) Penelitian yang dilakukan oleh Ragil (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Augrah Rahajor Semarang. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Augrah Raharjo Semarang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut.

- 1) Dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai $t_{hitung} 2,486 > t_{tabel} 1,701$ (lampiran 6) dan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.
- 2) Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,352 atau 35,2% sehingga dapat ditunjukkan bahwa 35,2% keragaman variabel terikat (Efektivitas Kerja Pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (Lingkungan Kerja) sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

E. Daftar Pustaka

Arum Widiatul Aini, & Adriani Kala'lembang. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KARYAWAN KEBUN RAYA PURWODADI PASURUAN. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 1-11.

- <https://doi.org/10.57094/pareto.v9i2.2343>
- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 265-276.
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- Dakhi, Yusniar. 2019. Analisis Pengaruh Biaya Operasional Terhadap Profitabilitas Berdasarkan ROA pada PT. Pod Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Telukdalam. *Jurnal. Riset Akuntansi dan Bisnis. Volume 3. Nomor 2*.
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. *Nuta Media*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. *Nuta Media*
- Firmansyah dan Ramadhani. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka jasuma plastik Surabaya. 2018.
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23-29.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1050>
- Harefa, D, Dkk. (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>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 1-10.
<https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79.
<https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28.
<https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- 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.
- Juemi. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikank Kota Palu. *Jurnal Akademika Vol.5. no.1. 2013. ISSN 1411-3341*.
- Laia, H. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1047>
- Ndruru, S. (2023). PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 37-42. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1052>
- Noringgono, Yacinda Chresstela Prasyda. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. *Jurnal. Administrasi Bisnis. Volume 8. Nomor 2*.
- Ragil. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Augrah Rahajor Semarang. 2013.
- Rahma Desi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. *Skripsi*. Banda Aceh: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas islam Negeri Ar-Raniry.
- Rahmawanti, Nella Prima. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada kantor pelayananan pajak pramatama malang utara). *Jurnal. Administrasi abaisnis. Vol.14 no.2. 2014*.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. *Nuta Media*
- Rustiani Duha, & Harefa, D. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- 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. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>

- Sarumaha, M., Dkk. (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- 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
- Suryawardana Edy, Andy Praditya, teguh Ariefiantoro. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Kolektor PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Semarang. *Jurnal. Majalah Ilmiah Sosial. Volume 17. Nomor 4*.
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Warae, Y. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 30-36. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1051>
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOMISI PEMILIHAN UMUM NIAS BARAT. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 17-22. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1049>
- Wau, F. T., & Mario Andrias Kiton. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 10-16. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1048>
- Wirhayanti. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (studi kasus pada pada dinas pendidikan Kabupaten Sragen). *Jurnal. Akuntansi dan Pendidikan. Vol.5. no.2. 2016*.
- Yulia. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sengah Temila Kabupaten Landak. *Jurnal. Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura. Volume 5. Nomor 3*.