

Pengaruh Motivasi, Supervisi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Biring Kanaya

Nurdiana¹ Ina Yulianadewi² Andrew Ridow Johanis³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas DIPA Makassar
e-mail : nurdiananur@undipa.ac.id inayulianadewi2@gmail.com
andrew@undipa.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, supervisi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Biring Kanaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah pegawai kantor Camat Biring Kanaya yang berjumlah 20 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, supervisi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Biring Kanaya dan secara simultan, motivasi, supervisi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Biring Kanaya.

Kata Kunci: *Motivasi, Supervisi, Lingkungan Kerja, Kinerja*

Abstract

Human resources constitute a pivotal determinant in the success of an organization. The higher the quality of human resources possessed, the better the performance of the organization. The aim of this research is to ascertain the influence of motivation, supervision, and work environment on the performance of employees at the Biring Kanaya Sub-District Office. The research method utilized is quantitative research. The sample comprises 20 employees of the Biring Kanaya Sub-District Office. The sampling technique employed is saturated sampling due to the population size being less than 100 individuals. The type of data used is primary data. Data collection is conducted through a questionnaire or survey. The data analysis technique employed in this research is multiple linear regression analysis, t-test, and F-test. The research findings indicate that motivation, supervision, and work environment partially have a positive and significant influence on the performance of employees at the Biring Kanaya Sub-District Office, and concurrently, motivation, supervision, and work environment collectively affect the performance of employees at the Biring Kanaya Sub-District Office.

Keywords: *Motivation, Supervision, Work Environment, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Sebagai elemen kritis dalam menjalankan operasi bisnis, SDM memainkan peran sentral dalam menentukan kesuksesan dan keberlanjutan

perusahaan. Konsep ini tidak hanya mencakup jumlah karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi, tetapi juga mencakup kualitas, kompetensi, dan dedikasi individu-individu tersebut terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik tidak dapat dipisahkan dari kualitas SDM yang dimilikinya. Kualitas SDM mencakup aspek-aspek seperti keahlian teknis, keterampilan interpersonal, kecerdasan emosional, serta motivasi untuk terus berkembang. Secara umum, perusahaan dengan SDM berkualitas tinggi memiliki daya saing yang lebih baik di pasar dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Pentingnya SDM dalam menentukan kinerja perusahaan juga tercermin dalam penggunaan kinerja sebagai tolak ukur evaluasi. Kinerja individu, tim, dan organisasional merupakan indikator yang diukur untuk mengevaluasi sejauh mana tujuan-tujuan perusahaan tercapai. Dalam konteks ini, kinerja SDM tidak hanya dilihat sebagai hasil akhir, tetapi juga sebagai cerminan dari proses manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pengelolaan SDM yang baik melibatkan

. Motivasi adalah pendorong utama di balik keberhasilan sumber daya manusia yang maksimal dalam sebuah organisasi. Tanpa motivasi yang kuat, potensi individu untuk berkinerja optimal cenderung terhambat. Motivasi memainkan peran kunci dalam menggerakkan individu untuk mencapai tujuan mereka dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki fokus yang jelas, kreativitas yang meningkat, dan kemauan untuk mengatasi hambatan yang mungkin muncul di jalan mereka. Lebih dari sekadar melakukan tugas yang ditugaskan, mereka menjadi terinspirasi untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka. Selain itu, motivasi yang kuat juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga meningkatkan loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi. Dengan demikian, pentingnya motivasi dalam konteks sumber daya manusia tidak dapat diabaikan. Para pemimpin dan manajer perlu memahami betapa pentingnya memelihara motivasi yang tinggi di antara tim mereka, melalui strategi seperti pengakuan atas pencapaian, pengembangan karir yang menarik, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Dengan motivasi yang kuat, setiap individu memiliki potensi untuk menghadirkan kontribusi yang luar biasa, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukada (2019) yang dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. motivasi memainkan peran krusial dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi dapat dianggap sebagai mesin penggerak yang memacu individu untuk mencapai tujuan dan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, mengalami peningkatan kepuasan kerja, dan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Motivasi juga memainkan peran penting dalam membentuk sikap positif terhadap tugas-tugas yang dihadapi, mengatasi tantangan, dan membangun ketahanan dalam menghadapi hambatan. Selain itu, motivasi yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, inovasi, dan kolaborasi di tempat kerja. Oleh karena itu, memahami dan merangsang motivasi karyawan merupakan aspek kunci dari manajemen SDM yang efektif, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktarendah (2023) yang dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai. ini bisa terjadi karena kompleksitas individu dan lingkungan kerja yang berbeda-beda. Misalnya, dalam konteks tugas yang rutin dan kurang bervariasi, faktor-faktor lain seperti keterampilan teknis atau lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadi penentu utama kinerja,

sementara motivasi menjadi kurang signifikan. Selain itu, adanya perbedaan dalam preferensi dan nilai-nilai individu juga dapat membuat motivasi yang sama tidak menghasilkan efek yang serupa pada setiap pegawai. Oleh karena itu, untuk memahami kinerja pegawai secara holistik, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain selain motivasi, seperti kemampuan, kondisi kerja, dan dinamika tim. Dengan demikian, sementara motivasi tetap merupakan elemen penting dalam menginspirasi dan memelihara produktivitas, pemahaman yang lebih dalam tentang konteks spesifik di mana motivasi berinteraksi dengan faktor-faktor lain akan membantu mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif.

Selain motivasi, supervisi yang efektif adalah elemen penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) di berbagai lingkungan kerja. Supervisi yang baik melibatkan pengawasan, bimbingan, dan umpan balik yang terarah dari manajer atau pemimpin kepada anggota timnya. Dalam konteks ini, supervisi dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang tujuan, tugas, dan harapan perusahaan kepada para karyawan. Melalui supervisi yang terstruktur dan berkesinambungan, karyawan memiliki kesempatan untuk memperoleh arahan yang jelas tentang cara meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, supervisi yang berkualitas juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana karyawan merasa didukung dan dihargai atas kontribusi mereka. Dengan adanya supervisi yang efektif, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi untuk mencapai target kerja dan mengembangkan kemampuan mereka secara berkelanjutan. Ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga dapat berdampak positif pada keseluruhan produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan. Sebagai hasilnya, supervisi yang baik dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Rahayuningsih, dkk (2023) yang dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara supervisi dan kinerja pegawai. Supervisi yang efektif adalah fondasi utama yang memungkinkan pengembangan kinerja pegawai yang optimal. Melalui proses supervisi yang cermat dan berfokus, seorang manajer atau atasan dapat memberikan arahan, umpan balik konstruktif, serta dukungan yang diperlukan untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tujuan organisasi dan tugas-tugas yang diemban dengan jelas. Dalam konteks ini, supervisi tidak hanya mengacu pada pengawasan atau pengendalian, tetapi juga pada pembinaan dan pengembangan individu. Ketika seorang atasan mampu membangun hubungan yang kuat dengan bawahannya melalui komunikasi terbuka dan saling percaya, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan para pegawai untuk berkembang dan memberikan kontribusi secara maksimal.

Namun Izzah dan Abidin (2023) mengungkapkan hal yang berbeda di dalam penelitiannya dimana supervisi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun supervisi merupakan komponen integral dalam manajemen SDM, terdapat situasi di mana supervisi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Pertama, kurangnya keterlibatan dari pihak manajemen dalam proses supervisi dapat mengurangi efektivitasnya. Tanpa dukungan yang kuat dan pengarahan yang jelas dari atasan, karyawan mungkin tidak merasa didorong untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, supervisi yang tidak tepat atau tidak sesuai dengan kebutuhan individu dapat mengurangi dampaknya. Setiap karyawan memiliki gaya belajar dan kebutuhan pengembangan yang berbeda, sehingga supervisi yang bersifat generik atau tidak disesuaikan dapat gagal dalam memotivasi mereka. Terlepas dari itu, faktor internal seperti motivasi intrinsik karyawan juga dapat mempengaruhi sejauh mana supervisi dapat memengaruhi kinerja. Jika karyawan kurang memiliki motivasi internal untuk meningkatkan kinerja mereka, supervisi mungkin tidak cukup untuk mengatasi kendala tersebut. Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang holistik terhadap manajemen kinerja, yang melibatkan lebih dari sekadar

supervisi, tetapi juga mencakup pengembangan karyawan, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pembinaan yang berkelanjutan.

Selain supervisi dan motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja dari seseorang. Lingkungan kerja memegang peranan krusial dalam membentuk kinerja individu. Sebagaimana tanaman tumbuh subur dalam lingkungan yang sesuai, demikian pula karyawan berkembang dan berkinerja optimal ketika terdapat kondisi yang mendukung di tempat kerja. Lingkungan yang memperhatikan aspek fisik, sosial, dan psikologis mampu menciptakan atmosfer yang memicu motivasi, kreativitas, dan produktivitas. Faktor-faktor seperti desain ruang, penataan tempat kerja, kolaborasi antar rekan kerja, dukungan dari atasan, dan budaya perusahaan yang inklusif semua turut berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan profesional dan pencapaian tujuan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sehat, tidak mendukung, atau bahkan beracun dapat menghambat kinerja dan memicu stres, kelelahan, serta penurunan motivasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja individu menjadi kunci bagi organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.

Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Saputra dan Ferjos (2023) yang dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja dari karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kondisi optimal bagi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, komunikasi antar rekan kerja, kepemimpinan yang baik, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang semua berperan dalam menciptakan atmosfer yang positif. Lingkungan yang ramah dan inklusif tidak hanya mendorong karyawan untuk merasa dihargai, tetapi juga meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka dan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sehat, seperti tingkat stres yang tinggi, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen, dan kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dapat menghambat kinerja karyawan dan bahkan menyebabkan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung agar dapat memastikan kesejahteraan dan kinerja optimal dari karyawan mereka.

Namun, Riyantoro (2023) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan motivasi, kinerja individu sering kali lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti motivasi intrinsik, keterampilan dan kompetensi, serta sikap dan nilai-nilai personal. Dalam banyak kasus, karyawan dapat menunjukkan kinerja yang luar biasa meskipun mereka berada dalam lingkungan kerja yang tidak ideal, sementara sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tidak selalu menjamin kinerja yang tinggi jika faktor-faktor internal tersebut tidak terpenuhi. Oleh karena itu, sementara lingkungan kerja yang kondusif masih merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam manajemen SDM, penting juga untuk mengakui bahwa kinerja karyawan lebih kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Berdasarkan hasil pra observasi yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa sebagian besar pegawai di kantor Camat Biring Kanaya mengalami kurangnya motivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penghargaan dan pengakuan atas kinerja mereka, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir, serta kurangnya insentif yang memadai. Bukti dari hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi dan kurangnya inisiatif yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Permasalahan kedua adalah terkait dengan supervisi yang kurang efektif. Pengawasan dan bimbingan terhadap pegawai kurang terstruktur dan konsisten,

sehingga menyebabkan ketidakjelasan dalam penugasan tugas dan kurangnya pemahaman tentang harapan kinerja. Hal ini mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak konsisten dan tidak terarah. Bukti dari hal ini adalah adanya kebingungan di antara pegawai tentang prioritas tugas dan prosedur kerja yang berlaku.

Selain itu, lingkungan kerja di kantor camat Biring Kanaya juga memperlihatkan beberapa permasalahan. Rasa saling percaya dan kerjasama di antara pegawai terasa rendah, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja. Beberapa konflik antarpegawai juga terjadi, yang mengganggu suasana kerja secara keseluruhan. Bukti dari hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan tentang suasana kerja yang tidak kondusif.

Terakhir, permasalahan terkait dengan kinerja pegawai menjadi sorotan penting. Karena motivasi yang rendah, supervisi yang kurang efektif, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, kinerja pegawai cenderung stagnan atau bahkan menurun. Hal ini dapat dilihat dari evaluasi kinerja yang menunjukkan pencapaian target yang rendah, tingkat kesalahan yang tinggi, dan kurangnya inovasi dalam menjalankan tugas-tugas rutin.

Berdasarkan permasalahan terkait dengan kinerja, kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja yang terjadi di Kantor Camat Biring Kanaya serta masih terjadinya inkonsistensi penelitian terkait dengan judul penelitian, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Biring Kanaya".

METODE

Peneliti di dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, suatu pendekatan yang memanfaatkan data berupa angka dan menerapkan analisis data guna memudahkan proses penelitian (Sugiyono, 2020: 12). Penelitian ini memiliki karakter kasual, bertujuan untuk mengidentifikasi korelasi antara dua variabel atau lebih dalam hubungan sebab akibat

Menurut Sugiyono (2020: 81), populasi merujuk pada suatu generalisasi yang terdiri dari obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan studi dan untuk kemudian diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah semua pegawai dari kantor Camat Biring Kanaya yang berjumlah 20 orang tidak termasuk camat Biring Kanaya

Sementara itu, Sugiono (2020: 118) mendefinisikan Sempel sebagai sebagian dari total jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. teknik pengambilan sampel ini merupakan suatu teknik pengambilan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai responden di dalam penelitian dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Berdasarkan al tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 20 orang pegawai kantor Camat Biring Kanaya

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert, Kuesioner merupakan alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dari responden. Definisi kuesioner ini mencakup serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan informasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Kuesioner dapat berupa kumpulan pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan, maupun pertanyaan terbuka yang memberikan kesempatan bagi responden untuk menjelaskan pemikiran atau pengalaman mereka secara lebih mendalam.

Berikut adalah definisi operasional variabel di dalam penelitian ini yang telah dibuat dalam bentuk tabel

No	Variabel		Indikator	Skala
1	Motivasi (x1)	Motivasi adalah dorongan atau semangat yang dilakukan oleh	1. kebutuhan fisiologis 2. kebutuhan rasa aman 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan harga diri	Likert

No	Variabel		Indikator	Skala
		pegawai kantor Camat Biring Kanaya dalam menjalankan tugas-tugasnya		
2	Supervisi (x2)	Supervisi adalah pengawasan yang dilakukan oleh kepala Desa kepada pegawai kantor Camat Biring Kanaya	1. Melihat kedepan 2. melihat sekeliling 3. melihat kebelakang 4. melihat kedalam	Likert
3	Motivasi Kerja (x3)	Lingkungan kerja adalah Tempat pegawai kantor Camat Biring Kanaya melakukan kegiatan pelayanan	1. penerangan 2. tata warna di tempat kerja 3. pengaturan udara 4. suara bising 5. keamanan	Likert
4	Kinerja (y)	Kinerja adalah Hasil kerja yang di dapat oleh pegawai kantor Camat Biring Kanaya	1. faktor individu 2.faktor lingkungan organisasi 3. karyawan	Likert

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (variabel yang ingin diprediksi) dan dua atau lebih variabel independen (variabel yang digunakan untuk melakukan prediksi). Dalam konteks ini, regresi linier berganda memungkinkan kita untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen serta memperkirakan seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah persamaan regresi yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk X1

x₁ = Motivasi

b₂ = Koefisien regresi untuk X2

x₂ = Supervisi

b₃ = Koefisien regresi untuk X3

x₃ = Lingkungan Kerja

e = eror

Selain menggunakan uji regresi linier berganda, peneliti di dalam penelitian ini juga menggunakan uji t (Uji Parsial) serta Uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti di dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

1. Uji Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti

Table 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.125	2.853		2.147	.047		
	Motivasi	.165	.033	.447	4.950	.000	.940	1.064
	Supervisi	.137	.032	.379	4.314	.001	.991	1.010
	Lingkungan Kerja	.245	.027	.832	9.226	.000	.941	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai,

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS (2024)

Berikut adalah persamaan yang dapat dibuat berdasarkan tabel di atas:

$$Y = 17.513 + 0.284X_1 + 0.306X_2 + 0.575X_3 + 4.679$$

Keterangan

- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Supervisi
- X3 = Lingkungan Kerja
- Y = Kinerja

Berikut adalah penjelasan dari persamaan di atas:

- a. Nilai konstanta sebesar 6.125 yang menunjukkan bahwa kenaikan nilai variabel bebas dan variabel terikat namun nilai konstanta memiliki nilai tetap
 - b. Nilai koefisien variabel x1 (motivasi) adalah 0.165. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila nilai variabel x1 mengalami kenaikan sebesar 0.165, maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.165 atau sebaliknya apabila nilai variabel x1 mengalami penurunan sebesar 0.165, maka nilai kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.165
 - c. Nilai koefisien variabel x2 (supervisi) adalah 0.137. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila nilai variabel x2 mengalami kenaikan sebesar 0.137, maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.137 atau sebaliknya apabila nilai variabel x2 mengalami penurunan sebesar 0.137, maka nilai kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.137
 - d. Nilai koefisien variabel x3 (lingkungan kerja) adalah 0.245. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila nilai variabel x3 mengalami kenaikan sebesar 0.245, maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.245 atau sebaliknya apabila nilai variabel x3 mengalami penurunan sebesar 0.245, maka nilai kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.245
2. Uji t (Uji Parsial)
- Uji Parsial (uji t) merupakan suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dirumuskan diterima atau ditolak. Suatu hipotesis dapat diterima apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang diperoleh dari tabel t. berdasarkan hasil pencarian yang dilakukan oleh peneliti, nilai tabel t

dengan signifikansi 5% adalah 1.729. berikut adalah hasil uji t (uji parsial) yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini

Table 2. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.125	2.853		2.147	.047		
	Motivasi	.165	.033	.447	4.950	.000	.940	1.064
	Supervisi	.137	.032	.379	4.314	.001	.991	1.010
	Lingkungan Kerja	.245	.027	.832	9.226	.000	.941	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai,

Sumber: data diolah Peneliti dengan SPSS

Berikut adalah penjelasan dari tabel di atas:

- a. Nilai Koefisien dari variabel x1 (motivasi) adalah 0.165. hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung adalah sebesar 4.950 sedangkan nilai t tabel adalah 1.729 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sedangkan nilai signifikansi adalah 0.000 atau sig<0.05. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka Hipotesis 1 (H1) diterima
 - b. Nilai Koefisien dari variabel x2 (supervisi) adalah 0.137. hasil ini menunjukkan bahwa supervisi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung adalah sebesar 4.314 sedangkan nilai t tabel adalah 1.729 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sedangkan nilai signifikansi adalah 0.001 atau sig<0.05. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa supervisi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka Hipotesis 2 (H2) diterima
 - c. Nilai Koefisien dari variabel x3 (lingkungan kerja) adalah 0.245. hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung adalah sebesar 9.226 sedangkan nilai t tabel adalah 1.729 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sedangkan nilai signifikansi adalah 0.000 atau sig<0.05. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka Hipotesis 3 (H3) diterima
3. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan merupakan suatu uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu variabel independen dikatakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F Tabel. berdasarkan hasil pencarian peneliti terhadap nilai f Tabel di internet maka diperoleh nilai F Tabel dengan signifikansi 0.05 adalah 3.24. berikut adalah hasil uji simultan yang dilakukan oleh peneliti:

Table 3. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.068	3	13.356	38.223	.000 ^p
	Residual	5.591	16	.349		
	Total	45.659	19			

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai,
B. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Supervisi, Motivasi

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 26 (2024)
Berdasarkan hasil perhitungan dari uji F di atas, maka dapat diperoleh nilai F Hitung sebesar 38.233 yang artinya lebih besar dari nilai F Tabel yaitu senilai 3.24. hal ini menunjukkan bahwa motivasi, supervisi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Biring Kanaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi semakin baik pula kinerja pegawai atau sebaliknya semakin rendah motivasi semakin kurang baik pula kinerja pegawai.

Motivasi merujuk pada proses internal yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dalam suatu cara tertentu, sementara kinerja pegawai mengacu pada seberapa efektif individu tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditugaskan dalam konteks organisasi. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan sebagai katalisator yang mempengaruhi seberapa tinggi tingkat kinerja pegawai.

Ada berbagai teori yang mencoba menjelaskan hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai, di antaranya adalah teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow, teori kebutuhan-kebutuhan ERG (Existence, Relatedness, Growth) oleh Clayton Alderfer, dan teori harapan Victor Vroom. Teori-teori ini menyoroti berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi individu, seperti kebutuhan fisik, sosial, pengakuan, dan prestasi. Ketika individu merasa kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyantoo dan Taufan (2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi dan kinerja adalah sebuah dinamika yang kompleks dan fundamental dalam konteks pengembangan individu maupun dalam lingkup organisasi. Motivasi merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu, sementara kinerja mengacu pada tingkat efektivitas dan efisiensi individu atau kelompok dalam mencapai hasil yang diinginkan. Secara konseptual, motivasi yang tinggi cenderung berdampak positif pada kinerja, meskipun hubungan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual dan individual. Motivasi yang kuat sering kali memicu individu untuk lebih berfokus, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan atau tujuan yang ingin dicapai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Faktor-faktor seperti persepsi akan nilai tugas, pengakuan atas pencapaian, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional dapat menjadi pendorong yang signifikan dalam memelihara motivasi yang tinggi.

Pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa supervisi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Biring Kanaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik supervisi yang dilakukan semakin baik pula kinerja pegawai atau sebaliknya semakin kurang baik kegiatan supervisi yang dilakukan, maka semakin kurang baik pula kinerja pegawai.

Hubungan antara supervisi dan kinerja pegawai merupakan fenomena yang telah menjadi fokus utama dalam literatur manajemen dan psikologi organisasi. Supervisi, sebagai proses yang melibatkan pengawasan, bimbingan, dan pengelolaan kinerja individu dalam konteks kerja, memainkan peran yang signifikan dalam menentukan hasil kinerja pegawai. Melalui supervisi yang efektif, para manajer atau atasan dapat memberikan arahan yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan dukungan yang

diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi pegawai. Dalam konteks ini, supervisi tidak hanya berfungsi sebagai instrumen kontrol, tetapi juga sebagai mekanisme pengembangan individu. Sebaliknya, kinerja pegawai tercermin dalam sejauh mana mereka dapat memenuhi atau bahkan melebihi harapan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja yang tinggi biasanya dikaitkan dengan keterlibatan yang tinggi, motivasi yang kuat, serta pemahaman yang mendalam terhadap tujuan dan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, hubungan antara supervisi dan kinerja pegawai dapat dipandang sebagai korelasi yang saling memengaruhi, di mana supervisi yang efektif dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai, sementara kinerja yang baik juga dapat memperkuat keefektifan proses supervisi itu sendiri. Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam tentang dinamika supervisi dan kinerja pegawai menjadi penting dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Rahayuningsih, dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja. Supervisi yang efektif menawarkan platform untuk komunikasi yang terbuka, umpan balik yang konstruktif, dan arahan yang jelas, yang pada gilirannya memfasilitasi pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan harapan pekerjaan. Dengan memberikan bimbingan dan dukungan yang sesuai, supervisi memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan. Selain itu, supervisi yang terfokus pada pengembangan individu mendorong motivasi intrinsik karyawan, meningkatkan keterlibatan, dan memupuk rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Oktavia (2022) yang menyatakan bahwa supervisi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hubungan antara supervisi dan kinerja merupakan aspek krusial dalam konteks manajemen organisasi yang kompleks. Supervisi, sebagai proses pengawasan dan bimbingan atas karyawan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Supervisi yang efektif tidak hanya melibatkan pemantauan terhadap pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga memberikan arahan, umpan balik konstruktif, dan dukungan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Dalam konteks ini, supervisi bertindak sebagai alat untuk mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengontrol upaya individu dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika supervisi dilakukan secara efektif, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi, memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta merasa didukung untuk berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, supervisi yang baik juga memungkinkan manajer atau atasan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan yang diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Biring Kanaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja semakin baik pula kinerja pegawai atau sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka semakin kurang baik pula kinerja pegawai.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah sebuah fenomena yang kompleks yang telah menjadi fokus utama dalam literatur manajemen dan psikologi industri. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan tugas, rekan kerja, serta sistem organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai, di sisi lain, mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas

mereka. Studi empiris dan teoritis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dukungan, sumber daya, dan motivasi yang diperlukan bagi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Lingkungan yang memberikan penghargaan yang tepat, dukungan sosial yang kuat, otonomi dalam pekerjaan, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional cenderung meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai.

Selain itu, faktor-faktor seperti kejelasan peran, komunikasi yang efektif, dan keadilan organisasional juga berperan penting dalam membentuk persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja mereka. Dalam konteks ini, manajemen perlu memperhatikan desain dan budaya organisasi yang mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan kesejahteraan pegawai sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai menjadi kunci dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukada (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja merupakan subjek yang telah menjadi fokus utama dalam studi manajemen dan psikologi organisasi. Lingkungan kerja yang baik secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam berbagai cara. Pertama-tama, aspek fisik dari lingkungan kerja seperti pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai, dan desain ergonomis dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan fokus mereka. Selain itu, aspek sosial dari lingkungan kerja, termasuk budaya perusahaan, dinamika tim, dan kualitas hubungan antar rekan kerja, juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pengakuan atas prestasi dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Kesempatan untuk pengembangan diri dan promosi internal juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, manajemen yang efektif dan kepemimpinan yang inspiratif dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Penyediaan sumber daya yang cukup, jelasnya tujuan organisasi, dan kesesuaian antara kemampuan individu dengan tugas yang diberikan juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Selanjutnya, elemen-elemen seperti fleksibilitas waktu kerja, program keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan untuk pengelolaan stres juga dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat kelelahan.

Pengaruh motivasi, supervisi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi, supervisi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Biring Kanaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, supervisi, dan lingkungan kerja semakin baik pula kinerja pegawai atau sebaliknya semakin kurang baik motivasi, supervisi, dan lingkungan kerja maka semakin kurang baik pula kinerja pegawai.

Motivasi, sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Supervisi, sebagai proses pengawasan dan bimbingan dari atasan terhadap bawahannya, dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai melalui pemberian arahan, umpan balik, dan dukungan yang diberikan. Lingkungan kerja, yang meliputi budaya organisasi, struktur organisasi, dan kondisi fisik tempat kerja, juga dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai dengan menciptakan kondisi yang mendukung atau menghambat pencapaian tujuan kerja.

Kinerja pegawai, sebagai hasil dari interaksi kompleks antara motivasi, supervisi, dan lingkungan kerja, dapat ditingkatkan melalui pemahaman yang mendalam tentang

faktor-faktor ini dan implementasi strategi yang sesuai, seperti pemberian insentif yang memotivasi, pengembangan program supervisi yang efektif, dan peningkatan kondisi lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, pemahaman yang komprehensif tentang hubungan ini dapat membantu organisasi mencapai kinerja yang optimal melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses integral dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh aspek terkait dengan manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi. Ini mencakup berbagai kegiatan seperti perekrutan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, pemeliharaan, dan pengakhiran hubungan kerja. Fokusnya adalah mencapai sasaran organisasi (Darsana, 2023: 12). Dalam konteks ini, MSDM menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi. Oleh karena itu, pendekatan manajemen sumber daya manusia haruslah strategis dan terorganisir dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Darsana, 2023: 18)

Perencanaan SDM adalah proses meramalkan kebutuhan SDM di masa depan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti strategi dan lingkungan organisasi. Pengembangan MSDM di Indonesia telah mengalami kemajuan signifikan dalam beberapa tahun terakhir, didorong oleh globalisasi, perubahan teknologi, dan perubahan demografi. Pemerintah telah menerbitkan berbagai regulasi untuk mendukung pengembangan MSDM, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2004 tentang Tenaga Kerja Asing. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM memegang peran krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. MSDM yang efektif akan memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan organisasi

Kinerja

Kinerja, dalam konteks umum, mengacu pada tingkat prestasi atau hasil yang diperoleh dari suatu entitas atau sistem dalam menjalankan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Di berbagai bidang ilmu, konsep kinerja melibatkan beragam aspek yang kompleks dan multifaset, meliputi evaluasi terhadap berbagai variabel yang mungkin memengaruhi hasil akhir. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, kinerja sering kali dinilai dengan menggunakan sejumlah metrik, seperti produktivitas, efisiensi, dan efektivitas, yang mencerminkan kemampuan suatu entitas dalam mengalokasikan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam ranah teknologi informasi, kinerja sering dikaitkan dengan responsivitas dan kecepatan suatu sistem komputer atau perangkat lunak dalam merespons permintaan pengguna. Evaluasi kinerja sistem komputer melibatkan pengukuran kecepatan pemrosesan, waktu latensi, dan kapasitas, yang semuanya merupakan faktor penting dalam menilai sejauh mana suatu sistem mampu memenuhi kebutuhan pengguna. Penilaian kinerja sistem tidak hanya mempertimbangkan kecepatan, tetapi juga stabilitas dan skalabilitas, yang menjadi relevan dalam menghadapi perubahan beban kerja seiring waktu..

Motivasi Kerja

Motivasi, dalam konteks psikologi dan perilaku manusia, merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu. Konsep ini melibatkan kompleksitas faktor-faktor psikologis, neurobiologis, dan sosial yang memengaruhi perilaku individu. Dalam teori-teori motivasi, terdapat pendekatan yang beragam, mulai dari perspektif psikoanalisis Freudian hingga teori motivasi-kebutuhan oleh Maslow. Menurut teori evolusi, motivasi bisa dilihat sebagai strategi adaptasi untuk bertahan hidup dan reproduksi. (Sudiro, 2023: 54). Motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis utama: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik melibatkan dorongan dari dalam diri individu,

seperti keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi atau rasa pencapaian. Sementara itu, motivasi ekstrinsik melibatkan faktor-faktor eksternal, seperti hadiah atau hukuman, yang mendorong individu untuk bertindak. Penelitian neurobiologis menunjukkan bahwa neurotransmitter, seperti dopamine, serotonin, dan norepinefrin, memainkan peran kunci dalam mengatur motivasi.

Supervisi

Supervisi adalah proses yang kompleks dan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi, baik itu dalam konteks bisnis, pendidikan, maupun pemerintahan. Istilah ini merujuk pada serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang supervisor atau pemimpin untuk mengawasi, membimbing, dan mengarahkan kinerja bawahannya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Supervisi memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa pekerja memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Pada tingkat dasar, supervisi melibatkan pemantauan aktivitas dan hasil kerja individu atau tim. Ini mencakup pengawasan langsung terhadap tugas-tugas yang dilakukan, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengidentifikasi area-area di mana perbaikan atau pengembangan lebih lanjut diperlukan. Supervisi juga mencakup perencanaan dan penjadwalan kegiatan, pengaturan prioritas, serta pemantauan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang krusial dalam mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja individu di dalam suatu organisasi. Definisi lingkungan kerja tidak hanya mencakup fisik tempat kerja, tetapi juga unsur-unsur psikologis, sosial, dan budaya yang membentuk atmosfer dan dinamika di tempat kerja. Dalam konteks ini, sebagai seorang peneliti terkemuka dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), pemahaman mendalam tentang lingkungan kerja menjadi krusial untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dan kesejahteraan individu.

SIMPULAN

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari pegawai kantor Camat Biring Kanaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula kinerja pegawai kantor Camat Biring Kanaya. Selain motivasi, supervisi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Biring Kanaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik supervisi yang dilakukan, semakin tinggi pula kinerja pegawai kantor Camat Biring Kanaya. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Biring Kanaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai kantor Camat Biring Kanaya. Secara simultan, motivasi, supervisi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Biring Kanaya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu. *Mangkunegara (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja Rosdakarya*. Bandung. Bumi Aksara. Jakarta.
- Armstrong, Michael, & Baron, Angela. (1998). *Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bernadin, Robert J. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Edy Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. alfabeta. Bandung.
- G.R. Terry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hana Oktavia (2022), *Studi tentang Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja serta komitmen kerja terhadap kualitas pelayanan publik di kantor Desa Teras Baru Laporan Hasil penelitian program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas WidyaGama Mahkam Samarinda*

- Hasibuan, H.M (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Kesalahan*. Bumi Aksara.
- I Wayan Sukada (2019), studi tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Desa Abang Kecamatan Abang Kabupaten Karangasem” *Jurnal SatyaGraha*, Vol. No. 02, Agustus 2019
- Izzah, K., & Abidin, M. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru PAI Dimediasi Workplace Spirituality di SMA Negeri Se-Kabupaten Kediri. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 270-285.
- Jones, Gareth R., & George, Jennifer M. (2007). *Contemporary Management*. McGraw-Hill Education.
- Komarudin, Dedi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Kinerja*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryoto, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Maslow Abraham. (2018) *Teori Motivasi*.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management*. Thomson South-Western.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Ghalia Indonesia.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63-77.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Rahayuningsih, T., Setyaningsih, S., & Sunardi, O. (2023). Pengaruh Supervisi Pengawas dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah. *Dwija Cendekia: Jurnal Riset Pedagogik*, 7(2), 485-496.
- Riyantoro, Ade Taufan (2022), “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dikantor Desa Selango.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Schultz, Duane P., & Sydney, E. Seashore. (2005). *Psychology of Work Behavior*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sikula F Andrew. (2007). *Sistem manajemen kinerja edisi terjemah gramedia pustaka utama*. Jakarta
- Soedarmayati, Endang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Stone, Raymond J. (2008). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono (2004), *metode penelitian pendidikan kuantitati,kualitatif, dan R&D* Alfabet. Bandung
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Alfabet Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Terry, G.R. (2007). *Manajemen: Prinsip-prinsip dan Praktik*. Bumi Aksara.
- Tersiana, Dwi. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. CV. Pustaka Setia.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Umar, Husein. (2003). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo, S. (2009). *Manajemen Kinerja*. PT. Elex Media Komputindo.
- Yudaruddin Rizky. (2014), *statistik Ekenomi Aplikasi Dengan Pogram SPSS Versi 20 interpena* Yogyakarta.