

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN GIANYAR

Putri Emilia Yanti^{1*} | I Gusti Ngurah Bagus Gunadi² | Agus Wahyudi Salasa Gama³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: putriemiliayanti@gmail.com

Abstract: Berdasarkan hasil observasi awal, kinerja pegawai di organisasi ini masih menunjukkan beberapa area yang memerlukan perbaikan. Beberapa pegawai mungkin belum sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan jelas, permasalahan yang terjadi adalah kurangnya motivasi pegawai, latar belakang pendidikan dan pemahaman dalam bidang tugas belum sepenuhnya. Rendahnya motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar dengan populasi 140 dan sampel sebanyak 58 orang pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, obserasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar.

Kata kunci : motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja fisik, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, selain sumber daya manusia Kinerja pegawai selalu terkait dengan proses, efisiensi, dan hasil yang dapat diukur dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Menurut Arianto & Septiani (2021). Di lingkungan Sekretariat DPRD Pegawai diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Selain itu, mereka harus dapat menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) secara efisien, tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja. Inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam proses kerja juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cara yang paling efektif serta memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan memuaskan kepada anggota DPRD dan pihak-pihak terkait lainnya.

Dari fenomena kinerja pegawai yang mengalami fluktuasi, berdasarkan pengamatan lapangan, di mana peneliti secara langsung melakukan observasi

wawancara bahwa dalam penempatan jabatan pegawai, baik dalam kerangka fungsional maupun struktural, belum sepenuhnya berjalan dengan efisien. Motivasi yang diberikan kepada karyawan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara opsional sesuai dengan tujuan yang diinginkan seorang pemimpin atau perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif di perusahaan (Sitopu et al., 2021). Selain fenomena motivasi kerja, dari hasil observasi wawancara dan berinteraksi terlihat bahwa faktor latar belakang pendidikan, dan pemahaman dalam bidang tugas belum sepenuhnya menjadi prioritas dalam penempatan dan penetapan jabatan. Dari fenomena yang terjadi dapat disimpulkan faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi.

Kompetensi adalah wewenang (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu (Nara Persada & Diana Nabella, 2023). Dalam konteks kinerja, kompetensi mempengaruhi kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan baik dan efektif. Dari fenomena ini dapat dinyatakan bahwa faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut Latif et al., (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik yang optimal dapat mendukung pelaksanaan tugas dan mendorong semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 (bukan 1978), yang menyatakan bahwa penetapan tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian individu.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses psikologis yang timbul dari dalam individu dengan tujuan untuk memahami perilakunya. Menurut Rambe (2022) indikator-indikator dari Motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Dorongan mencapai tujuan
- b) Semangat kerja
- c) Inisiatif
- d) Rasa tanggung jawab
- e) Pengakuan dari atasan

Kompetensi

Menurut Hasan et al., (2023), Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan seluruh tugasnya secara profesional. Sutrisno (2017:204-205) menyebutkan indikator kompetensi meliputi :

- a) Pengetahuan
- b) Pemahaman
- c) Kemampuan
- d) Nilai
- e) Sikap
- f) Minat

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Arianto & Septiani (2021) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat terlihat langsung bentuk fisiknya dan juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Siagian 2014 (dalam Rahmawati 2020:7) diantaranya adalah :

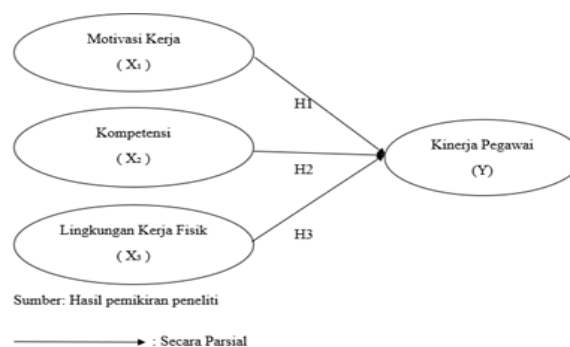
- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Kinerja Pegawai

Menurut Arianto & Septiani, (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai sebuah tujuan. Menurut (Bahri et al., 2022) indikator kinerja antara lain:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Dapat tidaknya diandalkan
- d) Sikap

Hipotesis Penelitian



Gambar 1
Model Penelitian

- H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar.
- H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar.
- H₃: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar.

METODELOGI PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai. Populasi 140 dan sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah probability sampling.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) Rumusan persamaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono 2013) sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e.$$

Keterangan:

KK : Kinerja Pegawai

A : Konstanta

B : Koefisien regresi

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Kompetensi

X₃ : Lingkungan Kerja Fisik

e : Tingkat kesalahan atau error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program SPSS Version 25 for Windows. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,328	0,346		0,744	0,000
	Motivasi Kerja	0,219	0,210	0,244	3,431	0,003
	Kompetensi	0,422	0,340	0,435	3,171	0,047
	Lingkungan Kerja Fisik	0,355	0,192	0,401	6,126	0,000
R					0,742	
Adjusted R Square					0,526	
F					22,094	
Sig. F					0,000	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,328 + 0,219X_1 + 0,422X_2 + 0,355X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

α = Konstans sebesar 1,328 bearti bahwa jika variabel motivasi kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau constant maka besarnya Kinerja pegawai (Y) adalah 0,1328.

b_1 = Koefisien resgresi variabel motivasi kerja (X_1) 0,219, menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja yang dialami pegawai mengalami peningkatan, maka pegawai akan cenderung mengalami peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

b_2 = Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) 0,422, menunjukkan bahwa apabila kompetensi yang dialami pegawai mengalami peningkatan, maka pegawai akan cenderung mengalami peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

b_2 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_3) 0,355, menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik yang dialami pegawai mengalami peningkatan, maka pegawai akan cenderung mengalami peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

Uji Asumsi Klasik Uji

Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas (motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik) lebih besar dari 0,10 dan koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,554, 0,402, dan 0,673 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,742. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2010:183) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,742 berada antara 0,610-0,800, yang berarti korelasi adalah kuat.

Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 di atas, besarnya Adjusted R Square adalah 0,526. Ini berarti besarnya (motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 52,6% sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diperoleh nilai F adalah sebesar 22,094 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel bebas yakni motivasi kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3)

berpengaruh signifikan secara serempak atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar, sehingga penelitian ini dapat dikatakan memenuhi uji kelayakan model atau model penelitian layak digunakan sebagai model regresi.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi kerja (X₁)

Berdasarkan Tabel 1 di atas Standardized Coefficients Beta untuk Variabel Motivasi kerja (X₁) Berdasarkan Tabel 5.18 di atas, Standardized Coefficients Beta variabel motivasi kerja (X₁) menunjukkan arah positif sebesar 0,244 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H₀ di tolak dan H_a diterima. Maka Motivasi kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2) Variabel Kompetensi (X₂)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, Standardized Coefficients Beta untuk variabel kompetensi (X₂) menunjukkan arah positif sebesar 0,435 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H₀ di tolak dan H_a diterima. Maka kompetensi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya

3) Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, Standardized Coefficients Beta untuk variabel lingkungan kerja fisik (X₃) menunjukkan arah positif sebesar 0,401 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H₀ di tolak dan H_a diterima. Maka lingkungan kerja fisik (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar. Hal ini didukung oleh Maryani et al., 2021 motivasi adalah suatu dorongan manusia yang akan mengarah agar tercapainya suatu tujuan tertentu. Begitu juga Rasminingsih et al., (2023) menyatakan bahwa kinerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja. Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar, motivasi diberikan kepada

para pegawainya untuk mendorong semangat bekerjanya hingga kinerja pegawai meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja cenderung akan dapat bekerja secara optimal dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh Marlius & Pebrina (2022), Arianto & Septiani (2021), Mochammad Ibrahim et al., (2022), Harahap & Tirtayasa (2020) dan Chien et al., (2020) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar. Hal ini didukung oleh Mulia & Saputra, 2021 kompetensi pegawai dapat dianggap sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja mereka. Semakin tinggi kompetensi seorang pegawai, maka kinerjanya juga akan semakin baik. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai yang kompeten dalam bekerja dengan lebih efektif dan efisien, hal ini dapat menghasilkan produk layanan yang berkualitas. Kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai semakin pegawai memiliki pengetahuan, pemahaman dan kemampuan dalam pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh Kurnia & Andi (2022), As'ad Ajmal (2021), Pratama & Riana (2022), Suryani et al., (2021) dan Tumanggors & Girsang (2021) menemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar. Hal ini didukung oleh Sugiarti (2022) lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu di sekitar tempat bekerja pegawai yang dapat terlihat secara fisik dan kebanyakan menunjang secara langsung pekerjaan pegawai seperti komputer, mesin fotokopi, meja kantor, dan sebagainya, lingkungan kerja fisik yang baik diciptakan perusahaan guna membuat pegawai merasa nyaman bekerja sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan usaha yang maksimal tanpa dipengaruhi oleh hal lain disekitarnya seperti faktor internal (kondisi kerja & kontrol atau pengawasan), faktor eksternal (pengetahuan dan teknologi informasi) tanpa ada gangguan tersebut pegawai akan merasa lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh Abidin & Budiono (2023), Arianto & Septiani (2021), Mochammad Ibrahim et al., (2022), Marlius & Sholihat

(2022), Fitri & Ferdian (2021), Ego Muhammad & Hamdani (2021) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar. Secara spesifik, semakin banyak motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai, semakin meningkat pula kinerja mereka. Demikian pula, semakin tinggi pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang baik turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana fasilitas dan kondisi kerja yang mendukung akan mendorong kinerja yang lebih baik di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar.

Limitasi

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan, antara lain fokus penelitian yang hanya mengkaji tiga variabel, yaitu motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik, padahal masih banyak variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan tambahan variabel lain seperti komunikasi, komitmen, dan kepuasan kerja agar hasil penelitian dapat lebih lengkap dan digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar, sehingga disarankan untuk memperluas objek penelitian di masa mendatang agar dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif dan hasil yang lebih aplikatif secara umum.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, saran yang dapat dipertimbangkan oleh Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar terkait dengan motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut: pertama, terkait dengan motivasi kerja, di mana pernyataan “saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu” memiliki skor terendah sebesar 3,72, disarankan agar pimpinan lebih menekankan pentingnya pemberian tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai, agar dapat mendorong peningkatan kinerja mereka. Kedua, untuk variabel kompetensi, yang memiliki pengaruh dominan dengan Standardized Coefficients Beta sebesar 0,435, serta pernyataan “saya mampu menggunakan

perangkat lunak di kantor dengan baik dan lancar” yang memiliki skor terendah sebesar 3,34, disarankan agar pimpinan memberikan bimbingan dan pelatihan yang lebih mendalam mengenai penggunaan perangkat lunak agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas. Ketiga, terkait dengan lingkungan kerja fisik, dengan skor terendah pada pernyataan “bangunan tempat kerja Sekretariat Kabupaten Gianyar tertata dengan baik dan bersih” sebesar 3,19, disarankan agar pimpinan lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik di dalam maupun luar ruangan, untuk menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan disiplin kerja lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Business, dan Akuntansi*, 1(1), 183-196.
- Afni Idra, Z., & Heryanto. (2020). A new decade for social changes the influence of motivation and work environment with leadership style as intervening to performance of employees in the Secretariat of DPRD, Pariaman City. *Technium Social Sciences Journal*, 8, 472-488. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Budiani, M. (2021). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi pada pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130-141.
- Fahriana, C., & Sopiah. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 229-233. <https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237>
- Firdaus, M. A. (2023). *Membangun keterikatan dan kepuasan kerja karyawan BUMD*. Indonesia Emas Grup.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 444-455. <http://jim.unsyiah.ac.id/EKM>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Hobson, B. (2020). *Worklife balance the agency & capabilities gap*. Oxford University Press.
- Kabupaten Gianyar. (2016). *Peraturan Bupati Gianyar Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gianyar*.



- Kumara Putra, I. P. G., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan motivasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Unirama Kapal. *Jurnal EMAS*, 3(4), 85-97.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial* (Lutfiah, Ed.).
- Nurhayati, S., Mahmudah, A., Darmawan, Y., Ahmad, I., & Lamongan, D. (2021). Peningkatan kinerja karyawan melalui audit internal, kompetensi, dan kompensasi.
- Pambudi, G. S., Yuwono, S., & Partini, D. (2022). Pemeliharaan kompetensi pada karyawan yang tersertifikasi competence maintenance for certified employees. *Jurnal Kesehatan Mental Indonesia*, 1(01), 1-45. www.liputan6.com
- Pemerintah Republik Indonesia. (2000). *Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pedoman Umum Penyusunan Peraturan DPRD dan Tata Tertib DPRD*.
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatmo, T. (2021). *Kinerja karyawan: Teori pengukuran dan implikasi*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Pratama, O. S., & Riana, N. L. K. M. P. (2022). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan selama masa Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 137-145. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.24>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. LPPM Universitas Kh.A. Wahab Hasbullah.
- Rasminingsih, N. K. N., Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Wardana, I. M. A. (2023). The effect of compensation and work motivation on driver performance mediated by organizational commitment. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(3), 1548-1556.
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership, knowledge management, work environment and performance. www.solidstatetechnology.us
- Stanley, & Remiasa, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi pada toko emas di Pasar Atom Surabaya. *10*(1).
- Sugiarti, E. (2022). The influence of training, work environment and career development on work motivation that has an impact on employee



- performance at PT. Suryamas Elsinde Primatama in West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). Pengaruh kompetensi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi pada sekolah menengah atas dan kejuruan di Propinsi Bali). *Jurnal Imagine*, 1(1), 1-11. ajmesc.com/index.php/Ajmesc
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Kedelapan). Prenada Media Group.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/JSM>
- Yusran, Sirat, A. H., Agus, B., & Simabur, L. A. (2021). The impact of ability, work motivatedness, organizational commitment and work environment on employee performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 360-372. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i2.900>