

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA BAGIAN SEKRETARIAT BERBASIS  
LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA  
PADA KANTOR DINAS X**

**Tham Lie Fung<sup>1</sup>, Aam Rachmat Mulyana<sup>2</sup>**  
Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>  
thamliefung6@gmail.com<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan lapangan, termasuk wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Responden dalam penelitian ini berjumlah 68 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja berpengaruh positif. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Kesimpulannya, motivasi kerja yang tinggi berhubungan dengan kinerja pegawai yang lebih baik. Selain itu, tanggapan terhadap lingkungan kerja fisik di kantor Dinas X berada pada kriteria cukup dengan sub variabel keamanan tertinggi dan penerangan terendah, sementara motivasi kerja dinilai baik dengan keberhasilan sebagai variabel tertinggi dan potensi pengembangan diri sebagai terendah. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dinilai baik dengan penekanan biaya sebagai sub variabel tertinggi dan hubungan antar pegawai sebagai terendah. Secara keseluruhan, pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di kantor Dinas X menunjukkan pengaruh yang cukup berarti.

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

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of physical work environment and work motivation on the performance of secretariat employees, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative approach, with data collection techniques through library and field research, including interviews, questionnaires, and documentation. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. Respondents in this study amounted to 68 employees. The results of the study indicate that the physical work environment does not have a significant effect on employee performance, while work motivation has a positive effect. Simultaneously, the physical work environment and work motivation affect employee performance. In conclusion, high work motivation is related to better employee performance. In addition, the response to the physical work environment in the Office of Service X is in the sufficient criteria with the highest security sub-variable and the lowest lighting, while work motivation is considered good with success as the highest variable and potential for self-development as the lowest. The performance of the State Civil Apparatus (ASN) is considered good with an emphasis on costs as the highest sub-*

*variable and relationships between employees as the lowest. Overall, the influence of the physical work environment and work motivation on the performance of ASN in the Office of Service X shows a significant influence.*

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

## **PENDAHULUAN**

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi semakin krusial karena organisasi itu sendiri merupakan produk dari interaksi manusia, dan kemampuan sumber daya ini menentukan keberlanjutan dan kesuksesan organisasi. Melalui dedikasi dan kreativitas memiliki peran penting dalam konteks organisasi. mampu menciptakan produk dan layanan berkualitas. Hal ini menekankan peran sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor kunci bagi kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dalam memastikan bahwa SDM tersebut dikelola secara optimal untuk kepentingan organisasi. Maka dari itu memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia adalah salah satu cara perusahaan menghadapi persaingan (Syardiansah & Utami, 2019).

Pada umumnya organisasi pemerintahan dibentuk untuk menjalankan aktivitas layanan masyarakat yang luas. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan karena itu setiap organisasi pemerintahan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif agar tetap bisa bertahan dan mencapai target yang optimal. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting, rendahnya kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi pemerintahan, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas instansi pemerintahan tersebut dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Organisasi pemerintah harus memiliki pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain ketergantungan suatu instansi ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Tetapi pada praktiknya masih banyak yang disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menghambat pencapaian tujuan suatu instansi pemerintah tersebut. Kinerja di Kantor Dinas X masih terdapat penilaian kinerja dengan kategori kurang 13,2% dan cukup 30,9%, dimana hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara yang diharapkan instansi dengan hasil kerja pegawai, selain itu kinerja pegawai dengan kategori kurang dan cukup masih menjadi perhatian khusus untuk bisa lebih ditekan guna bisa meningkatkan perfoma instansi untuk bisa memasang target lebih tinggi lagi kedepannya. Kinerja adalah salah satu cara bagi instansi dikarenakan kinerja karyawan adalah faktor penting yang dapat sangat mempengaruhi kemajuan atau kemunduran sebuah instansi (Sadat et al, 2020).

Kinerja merujuk pada prestasi seseorang dalam menyelesaikan tugas, mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya di dalam suatu organisasi. Ini melibatkan kemampuan individu atau kelompok dalam memenuhi harapan terkait fungsi dan perilaku yang sesuai dengan tugas yang diberikan, termasuk aspek kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut. (Sutrisno, 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik, menurut Sihombing (2017) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman serta dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja

dalam diri seseorang tersebut Nitisemo (2016). Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik yang tidak baik maka akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan Kerja Fisik pada Kantor Dinas X menunjukkan lingkungan kerja fisik di beberapa ruangan memiliki tingkat kenyamanan yang rendah karena kurangnya fasilitas seperti *Air Conditioner* (AC) dan kipas angin yang tidak ada atau kurang jumlahnya di beberapa ruangan. Juga jendela di beberapa ruangan banyak yang tidak berfungsi sehingga membuat kurangnya kenyamanan di dalam ruang kerja. Hal tersebut menyebabkan operasionalisasi kerja menjadi tidak efektif yang akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Mathis & Jackson, 2017) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Faktor-faktor ini mempengaruhi, membimbing, dan memelihara perilaku individu agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan dalam konteks pekerjaan mereka. Didukung oleh penelitian Skera et al., (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Masih terdapat tingkat kinerja yang rendah ditinjau dari frekuensi ketidakhadiran sebanyak 31 kali dalam setahun serta frekuensi terlambat dan pulang cepat sebanyak 198 kali dalam setahun, hal ini akan berdampak pada tugas yang tidak sesuai dengan waktunya, dengan ini dapat dikatakan jika motivasi kerja masih rendah. Selaras dengan pendapat dari Gustin et al, (2017), mengatakan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran dapat menunjukkan tanda-tanda motivasi karyawan yang rendah. Didukung pendapat dari Prabowo & Ropiyani, (2017), rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat dari tingkat ketidakhadiran dan keterlambatannya. Mengingat absensi dan keterlambatan pegawai yang cenderung tinggi, perlu memberikan perhatian khusus terhadap hal tersebut. Jika dibiarkan berdampak pada produktivitas instansi karena kinerja pegawai yang buruk.

## **KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik per seorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu keadaan di sekitar para karyawan seperti Cahaya, warna, udara dan musik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawannya (Surjadi dan Idris 2020). Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan/instansi, yang dapat berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan/instansi. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi pegawai, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar pegawai dalam keadaan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah pemberian daya penggerak agar menciptakan kegairahan individu untuk mampu bekerjasama, bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai suatu kepuasan. Motivasi kerja ialah segala hal yang berasal dari keinginan seseorang, memunculkan semangat dan keinginan dari dalam diri, yang dapat memengaruhi, mengarahkan, dan menjaga perilaku agar mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan tugas pekerjaan yang diemban. (Sitorus 2020). Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah daya penggerak pada setiap individu dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mengoptimalkan pencapaian suatu target pada sebuah organisasi.

### **Kinerja**

Menurut Edison (2018), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2019). Berdasarkan beberapa definisi yang dijelaskan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja melibatkan pencapaian atau hasil kerja individu yang terlihat melalui prestasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan/instansi.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan metode penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan diantaranya yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Variabel yang diuji diantaranya ada tiga yaitu lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kinerja. Dalam penelitian ini pendekatan analisis data melibatkan metode deskriptif dan metode asosiatif kuantitatif serta Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan cara menafsirkan tabel output pengolahan SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), baik dalam pengamatan parsial maupun simultan. Kesimpulan yang dihasilkan dari pengujian tersebut dapat berupa penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang diajukan.

**Tabel 1.**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Menurut a. Penerangan b. Kenyamanan c. Tata Warna d. Keamanan
2	Motivasi Kerja (X2)	Menurut a. Pengakuan b. Pekerjaan Itu Sendiri c. Keberhasilan d. Potensi Pengembangan Diri e. Tanggung Jawab

3	Kinerja (Y)	Menurut a. Kualitas (Mutu) b. Kuantitas (Jumlah) c. Waktu (Jangka Waktu) d. Penekanan Biaya e. Pengawasan f. Hubungan Antar Pegawai
---	-------------	---

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Agar dapat mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai lingkungan kerja fisik pada Kantor Dinas X, peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner kepada 68 responden. Berdasarkan hasil uji validitas serta reliabilitas dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 26. Dengan dilakukan perhitungan dimana sub variabel keamanan menjadi skor rata-rata tertinggi dengan memiliki nilai total rata-rata 3,49. Sedangkan pada sub variabel tata warna menjadi skor rata-rata terendah dengan memiliki nilai total rata-rata 3,29. Maka secara keseluruhan variabel lingkungan kerja fisik memiliki total rata-rata 3,36 yang dimana total tersebut termasuk kedalam kriteria cukup. Berdasarkan hasil perhitungan sub variabel keberhasilan menjadi skor rata-rata tertinggi dengan memiliki nilai total rata-rata 3,71. Sedangkan pada sub variabel potensi pengembangan diri menjadi skor rata-rata terendah dengan memiliki nilai total rata-rata 3,24. Maka secara keseluruhan variabel motivasi kerja memiliki total rata-rata 3,45 yang dimana total tersebut termasuk kedalam kriteria tinggi. Perhitungan sub variabel penekanan biaya menjadi skor rata-rata tertinggi dengan memiliki total rata-rata 3,94. Sedangkan pada sub variabel hubungan antar pegawai menjadi skor rata-rata terendah dengan memiliki total rata-rata 3,25. Maka secara keseluruhan variabel kinerja memiliki total rata-rata 3,54 yang dimana total tersebut termasuk kedalam kriteria tinggi.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,584	0,238	Valid
	X1.2	0,367	0,238	Valid
	X1.3	0,711	0,238	Valid
	X1.4	0,417	0,238	Valid
	X1.5	0,601	0,238	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,711	0,238	Valid
	X2.2	0,765	0,238	Valid
	X2.3	0,757	0,238	Valid
	X2.4	0,717	0,238	Valid
	X2.5	0,532	0,238	Valid
	X2.6	0,443	0,238	Valid
	X2.7	0,423	0,238	Valid
	X2.8	0,386	0,238	Valid
	X2.9	0,643	0,238	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,673	0,238	Valid
	Y.2	0,525	0,238	Valid
	Y.3	0,494	0,238	Valid
	Y.4	0,337	0,238	Valid
	Y.5	0,624	0,238	Valid

Y.6	0,532	0,238	Valid
Y.7	0,327	0,238	Valid

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,774	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,766	9	Reliabel
Kinerja (Y)	0,662	7	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 dan 3, hasil uji validitas dipresentasikan melalui rhitung yang diperoleh dari korelasi *koefisien product moment*. Setelah menganalisis data yang diproses, terbukti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dikategorikan sebagai valid karena setiap nilai rhitung dari masing-masing pernyataan lebih besar dari pada rtabel yaitu (0,238). Artinya instrument pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas kuesioner dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat pada tabel *Reliability Statistics*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Setelah mengolah data normalitas dengan menggunakan uji KolmogorovSmirnov, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,174 > 0,05 yang menandakan jika pada data penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu uji multikolinearitas mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,888 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,126 < 10,00 hal ini menandakan jika tidak terjadi gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Selanjutnya hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,162 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,691 hal ini menandakan jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam data.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficient
	B
(Constant)	9.788
Lingkungan Kerja Fisik	,143
Motivasi Kerja	,589

Dependent Variabel : Kinerja

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1, diperoleh hasil uji regresi berganda yang kemudian dijelaskan melalui persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y1 = 9,788 + 0,143 X1 + 0,589 X2$ . Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai 9.788 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja bernilai nol, maka variabel kinerja bernilai 9.788 satuan.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel kinerja fisik berarah positif dengan nilai sebesar 0,143 artinya apabila terjadi peningkatan satu-satuan lingkungan kerja fisik maka kinerja akan meningkat sebesar 0.143 satuan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,589, artinya apabila terjadi peningkatan satu-satuan motivasi kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 0,589 satuan.

Dalam penelitian ini juga dilakukan pengukuran sejauh mana model mampu menjelaskan variabel kinerja. Jika nilai R Square mendekati 0, hal itu menandakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki kelemahan dalam menjelaskan hubungan dengan variabel kinerja. Sebaliknya jika nilai R Square mendekati 1, maka variabel independen memiliki kekuatan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan dengan variabel dependen, sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

**Tabel 4.**  
**Determinasi Variabel**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509	,260	,237	2,894

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan atau Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,260. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan mampu menjelaskan variabel kinerja sebanyak 26%, dan dapat dikategorikan sebagai pengaruh cukup berarti.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Parsial**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	1,601	1,669	0,076	0,05	Tidak berpengaruh
X2	3,564	1,669	0,001	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan paparan tabel di atas maka dapat diindikasikan bahwa besar pengaruh pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dari nilai signifikansi sebesar  $0,076 > 0,05$  dan lingkungan kerja fisik memperoleh nilai perbandingan  $t_{hitung} 1,601 < t_{tabel} 1,669$ . Maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang artinya jika lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar  $0,001 < 0,05$  dan motivasi kerja memperoleh nilai perbandingan  $t_{hitung} 3,564 < t_{tabel} 1,669$  maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang dimana berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja fisik sebesar  $t_{hitung} 1,601 < t_{tabel} 1,669$  dengan nilai signifikansi  $0,076 > 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang berarti jika lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat

Kantor Dinas X. Didukung oleh penelitian terdahulu menurut Sandi & Siti Rohmah (2021) yang mengatakan jika lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, selain itu menurut Fitriani, Nurlaela & Sudarwadi (2018) juga mengatakan jika lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian tersebut bahwa peningkatan kinerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Pegawai cenderung tidak memperhatikan pencahayaan, sirkulasi udara yang tersedia ditempat kerjanya, dan para karyawan cenderung menerima keadaan yang tersedia disekitarnya seperti penataan ruangan untuk bekerja yang sempit, dan kebersihan yang tidak cukup terjaga. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu menurut Agustin (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 6.**  
**Uji Simultan**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig	Prob	Keterangan
Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	11.394	3,14	0,000	0,05	Berpengaruh

Perhitungan uji F memberikan nilai f hitung sebesar  $11,394 > 3,14$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan jika  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang bermakna jika terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja secara bersamaan.

## SIMPULAN

Bahwa tanggapan responden mengenai lingkungan kerja fisik pada sekretariat Dinas X berada dalam kategori cukup, dengan keamanan sebagai sub variabel tertinggi dan penerangan sebagai sub variabel terendah. Motivasi kerja pegawai dinilai baik, di mana keberhasilan menjadi aspek tertinggi dan potensi pengembangan diri sebagai aspek terendah. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut persepsi atasan langsung juga tergolong baik, dengan penekanan biaya sebagai sub variabel tertinggi dan hubungan antar pegawai sebagai yang terendah. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, meskipun pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dengan pengaruh yang cukup berarti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, D. (2016). *Organization (Behavior, Structure and Process)*. Alih Bahasa Gina Gania, Jakarta: Erlangga

- Martief, Lolly Martina. (2020). *Manajemen Kinerja ASN Tantangan dan Upaya ke Depan*, Jakarta: Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Alfarisi, M. Z., & Wahyuati, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Anindini, Z. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada di Surabaya (Doctoral Dissertatiton, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3(1).
- Rahayu, P. T (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru), Skripsi S1 Jurusan Manajemen, FE, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- Sari, T. I. P. (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaeuh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sriharmiati, L., Meirinda, I., Islawati, D., Karlina, L. D., Hijriandani, T., Cahyana, R., & Nugraho, J. T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magelang Utara. *JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(2), 1-9.