

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sulangai Kecamatan Petang Kabupaten Badung

Ida Ayu Gede Prami Dewi⁽¹⁾

A.A. Ngr.Gede Sadiartha⁽²⁾

I Putu Putra Astawa⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: dayuprami009@gmail.com

ABSTRACT

The problem formulation and study's goals are to ascertain how and what impact the physical workspace, workplace stress, and employee motivation have on workers' productivity. The Sulangai Village Office is the study's location, and 45 respondents made up the sample. Quantitative research is the method used. The following methods of data analysis are employed: Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t test, and F test. According to the study's findings, the physical work environment has a significant positive impact on employee performance, work stress has a significant negative impact on employee performance, and motivation has a significant positive impact on employee performance. These three factors all have a significant impact on employee performance. Employee performance is significantly influenced by independent variables by a factor of 77%.

Keywords: *Physical Work Environment, Work Stress, Motivation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Rumusan masalah dan tujuan penelitian adalah untuk memastikan dampak dari ruang kerja fisik, stres di tempat kerja, dan motivasi karyawan terhadap produktivitas. Kantor Desa Sulangai menjadi lokasi penelitian, dan sampel yang diambil sebanyak 45 responden. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan. Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t, dan Uji F merupakan teknik analisis data yang digunakan. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berdampak negatif signifikan, motivasi berpengaruh positif signifikan, dan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pertunjukan. 77 persen variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.*

Pendahuluan

Kelompok yang bagus merupakan kelompok yang berupaya menaikkan daya basis energi manusianya, sebab perihal itu ialah aspek kunci buat menaikkan kemampuan karyawan. Sebaliknya bagi Torang(2013: 74) Melaporkan kemampuan merupakan kuantitas serta

ataupun mutu hasil kegiatan orang ataupun segerombol di pada kelompok pada melakukan kewajiban utama serta fungsi yang berdasar dalam aturan, standar operasional metode, patokan serta skala yang sudah di ditetapkan ataupun yang legal pada kelompok. Oleh sebab itu sesuatu kelompok senantiasa berupaya supaya bisa menaikkan kemampuan karyawannya, supaya misi dari kelompok itu bisa lekas berhasil.

Riset ini dilakukan dalam Kantor Dusun Sulangai yang menetap di Br Batulantang Dusun Sulangai, Kecamatan Petang, Kabupaten Bandel. Bersumber pada hasil pemantauan yang dicoba periset sehingga diperoleh kalau dalam Kantor Dusun Sulangai hadapi penyusutan kemampuan. Bersumber pada pemantauan informasi bisa dikenal dari program kegiatan sepanjang dini tahun 2022 sampai medio tahun dikenal kalau belum banyak program kegiatan yang dicoba oleh pihak pengasuh Dusun Sulangai, dimana dikenal terkini 5 program kegiatan yang terelasisasi. Tetapi sedang banyak yang butuh dibesarkan serta ditingkatkan lagi realisasi program kegiatan di Dusun Sulangai supaya terealisasi dengan bagus serta dialami oleh warga besar. Sehingga berarti untuk semua aparatur dusun buat menaikkan kemampuan para pengasuh dusun supaya seluruh program kegiatan yang direncanakan bisa terealisasi dengan bagus sebab kemampuan pengasuh dusun yang bagus serta maksimal.

Hasil tanya jawab kepada 10 orang karyawan Kantor Dusun Sulangai berkata terdapatnya desakan kewajiban ataupun bobot kegiatan yang sangat berat atau kelewatan, durasi kegiatan yang menekan, mutu pengawasan kegiatan yang kecil, bentrokan kegiatan ataupun titik berat yang dilahirkan oleh karyawan lain, serta diiringi dengan ketidakjelasan hal kewajiban serta tanggung jawab profesi. Keadaan itu yang menimbulkan karyawan dusun hadapi tekanan pikiran kepada profesinya dikala bertugas di Kantor Dusun Sulangai, bila tekanan pikiran kegiatan yang dirasakan karyawan itu berkelanjutan sehingga bisa ditentukan hendak memunculkan kendala dalam kesehatan raga serta intelektual karyawan Kantor Dusun Sulangai alhasil berakibat dalam berkurangnya daya produksi kegiatan karyawan Kantor Dusun Sulangai, nilai absensi meningkat yang bisa menimbulkan kemampuan karyawan jadi menyusut, sehingga dari itu karyawan yang tekanan pikiran kepada profesinya membutuhkan sokongan social yang berawal dari kawan kegiatan, anak buah, pimpinan ataupun keluarga.

Bersumber pada hasil pemantauan serta tanya jawab yang dicoba periset pada 10 orang karyawan, dimana 8 dari 10 orang mengatakan bila metode Kepala Dusun mengetuai kurang jelas serta cekatan pada mengalami kasus yang tiba-tiba kerap terjalin dikala bertugas, setelah itu lebihnya 3 orang yang lain mengatakan arahan tidak sering membagikan dorongan pada karyawan semacam membagikan antusias pada karyawan yang bertugas. Paling utama pada

kondisi banyak profesi yang menumpuk, arahan tidak sering membagikan dorongan yang sanggup menaikkan semangat kegiatan karyawan, tetapi kebalikannya justru membagikan titik berat untuk karyawan. Banyak karyawan yang meringkik serta berkata bila mereka tidak puas dikala bertugas dalam dalam Kantor Dusun Sulangai sebab minimnya cakupannya arahan serta minimnya dorongan kegiatan yang diserahkan bagus melewati dorongan dalam semacam ganti rugi yang cocok serta dorongan eksternal semacam sokongan lisan dari Kepala Dusun yang dikira sedang sedikit.

Perihal ini cocok dengan statment yang di informasikan oleh riset dari Prastiyo,(2019) yang melaporkan kalau terdapat akibat dengan cara parsial dorongan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan. Hasil riset yang serupa dari Prabowo, dkk(2019) melaporkan kalau Dorongan kegiatan pengaruh kemampuan karyawan, terus menjadi bagus dorongan terus menjadi bagus kemampuan karyawan. Alhasil bila seseorang karyawan menyangka kalau dorongan yang diserahkan oleh industri cocok dengan yang karyawan harapkan serta sanggup menaikkan keyakinan para karyawan, sehingga hendak bisa memotivasi karyawan buat menaikkan kemampuan yang lebih maksimal pada industri ataupun organisasi.

Bagi Sedarmayanti(2009: 26), area kegiatan raga merupakan ialah seluruh yang berupa raga yang ada di dekat tempat kegiatan dimana ada pengaruh karyawan bagus dengan cara langsung ataupun tidak langsung. Perihal ini cocok dengan statment yang di informasikan oleh riset dari Prastiyo,(2019) yang melaporkan kalau terdapat akibat dengan cara parsial area kegiatan raga mempengaruhi kepada kemampuan karyawan. Hasil riset yang serupa dari Arianto serta Septiani(2021) kalau Area Kegiatan Raga mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan dalam PT AJSMuncul. Pangestuti(2021) mengatakan bila area kegiatan raga mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan Pabrik Senang Rasa Bakery. Sugiono serta Prastita(2018) dimana area kegiatan raga dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan PT Rafa Topaz Penting. Sebaliknya hasil riset dari Prabowo, dkk(2019) melaporkan kalau area kegiatan tidak mempengaruhi penting kepada kemampuan karyawan. Menurut temuan penelitian sebelumnya, rumusan hipotesis berikut dapat digunakan dalam penelitian ini:

H1 : Diduga Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Sulangai Badung.

Sager(pada Gustayana, 2018), melaporkan kalau tekanan pikiran berfungsi berarti pada banyak sikap yang berkaitan dengan profesi(andal) serta tindakan(kebahagiaan kegiatan serta komitmen organisasional). Dikala karyawan sanggup merendahkan tekanan pikiran dan

menaikkan komitmen organisasional sehingga diharapkan bisa merendahkan kemauan karyawan buat pergi (Elangovan pada Gustayana, 2018). Dengan tutur lain menyusutnya kemauan pergi dari sesuatu kelompok hendak bertambah bila karyawan hadapi kenaikan tekanan pikiran kegiatan. Perihal ini cocok dengan statment yang di informasikan oleh riset dari Prastiyo, (2019) yang melaporkan kalau terdapat akibat dengan cara parsial tekanan pikiran kegiatan mempengaruhi kepada kemampuan karyawan. Hasil riset yang serupa dari Pangestuti (2021) kalau tekanan pikiran kegiatan mempengaruhi penting kepada kemampuan karyawan Pabrik Senang Rasa Bakery. Sebaliknya bagi Soelton serta Yasinta (2018) tekanan pikiran kegiatan mempengaruhi minus tetapi tidak penting kepada kemampuan karyawan dalam Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. Menurut temuan penelitian sebelumnya, rumusan hipotesis berikut dapat digunakan dalam penelitian ini:

H2 : Diduga stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Sulangai, Badung.

Menurut Chukwuma dan Obiefuna (2014), proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan mengarahkan perilaku tindakan tertentu dikenal sebagai motivasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan penelitian Prastiyo, (2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja sampai taraf tertentu. Menurut temuan studi yang sama dari Prabowo et al. (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan semakin banyak motivasi yang diberikan pemberi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sugiono dan Prastita (2018) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang terbatas namun signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama. Oleh karena itu, jika karyawan percaya bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dan mampu meningkatkan kepercayaan diri karyawan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih optimal di perusahaan atau organisasi. Menurut temuan penelitian sebelumnya, rumusan hipotesis berikut dapat digunakan dalam penelitian ini:

H3 : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Sulangai, Badung.

Sedarmayanti (2009:26) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang secara fisik hadir di dalam dan sekitar tempat kerja, termasuk bagaimana pengaruhnya secara langsung dan tidak langsung terhadap karyawan. Menurut Sager (dalam Gustayana, 2018), stres memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai tindakan (peran) dan sikap (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) yang berkaitan dengan tempat kerja. Motivasi

menurut Chukwuma dan Obiefuna (2014) adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan mengarahkan perilaku tindakan tertentu.

Menurut temuan studi yang sama oleh Arianto dan Septiani (2021), ruang kerja fisik, stres di tempat kerja, dan motivasi di tempat kerja secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan di PT AJS Muncul. Menurut Pangestuti (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas meliputi ruang kerja fisik, stres di tempat kerja, dan motivasi di tempat kerja.. Berdasarkan hasil penelitian yang ada sebelumnya, maka pada penelitian ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4 : Diduga lingkungan kerja fisik, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sulangai, Badung.

Metode Penelitian

Desain penelitian asosiatif adalah salah satu yang digunakan. Menemukan hubungan antara dua atau lebih variabel adalah tujuan dari penelitian asosiatif. Data kuantitatif dan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Data yang dikumpulkan langsung dari peserta penelitian dianggap sebagai sumber data primer. Jawaban dari responden terhadap kuesioner dan hasil wawancara dijadikan sebagai sumber data utama penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Desa Sulangai yang berjumlah 45 orang. Metode sampel jenuh menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam proses pengambilan sampelnya. Sebanyak 45 pegawai Kantor Desa Sulangai yang terdiri dari beberapa pegawai dengan berbagai tanggung jawab akan dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, observasi, wawancara, dokumentasi, literatur, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Metode analisis data yang digunakan adalah: Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji hipotesis.

Hasil Dan Pembahasan

Temuan uji validitas serta uji reliabilitas menunjukkan validitas semua indikator pada variabel dalam penelitian ini, antara lain lingkungan kerja fisik, stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, karena semuanya memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0 poin 30. Nilai koefisien korelasi fisik lingkungan kerja, stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan semuanya dianggap reliabel berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar 0,60. Melalui temuan uji asumsi konvensional, model regresi berdistribusi normal serta tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas atau heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	20.187	10.322			1.956	.057
Lingkungan kerja fisik	.333	.130	.269		2.562	.014
Stres kerja	-.442	.189	-.297		-	.024
Motivasi	.340	.118	.407		2.336	.006

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Persamaan regresi terlihat dari tabel di atas, yang mana.

$Y = 20,187 + 0,333X_1 - 0,442X_2 + 0,340X_3 + e$. Kinerja pegawai akan tetap konstan sebesar 20,187 jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1), stres kerja (X_2), dan motivasi (X_3) tidak berubah sesuai interpretasi statistik koefisien regresi. Menurut statistik terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,333 artinya setiap kali lingkungan kerja fisik dinaikkan (ada) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat. sebesar 0,333 satuan pada kondisi variabel dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Menurut statistik, terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel stres kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,442 artinya setiap kali stres kerja meningkat satu satuan, kinerja karyawan menurun sebesar -0,442 satuan dengan lainnya. variabel diasumsikan tetap konstan. Menurut statistik, hubungan antara variabel motivasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan sejauh 0.340, yaitu setiap kali motivasi meningkat sebesar satu satuan, kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.340, dengan asumsi bahwa semua variabel lainnya tetap konstan dan tidak berubah.

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.770	5.333

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan kerja fisik, Stres kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Nilai adjusted R square sebesar 0,770 pada tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi. Hal ini berarti bahwa variasi ketiga variabel independen lingkungan kerja fisik (X_1), stres kerja

(X2), dan motivasi (X3) dapat memberikan kontribusi sebesar 77% terhadap variasi variabel kinerja karyawan (Y). Porsi sisanya (100 persen - 77 persen = 23 persen) dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Pembahasan:

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sulangai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung = 2,562 dibandingkan dengan nilai ttabel = 2,019 dan nilai signifikansi = 0,014 dengan nilai = 0,05 ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai , sehingga berada di daerah penolakan H0. Akibatnya, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) untuk uji satu sisi pada tingkat kepercayaan () = 5%. Dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Dengan demikian dapat diterima bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Desa Sulangai bekerja lebih baik dengan lingkungan kerja fisik yang lebih baik. Temuan hasil penelitian ini di dukung penelitian sebelumnya oleh Prastiyo, (2019), Arianto serta Septiani, Pangestuti, dan Prastita, (2018), yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sulangai

Menurut temuan studi tersebut, stres kerja memiliki dampak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung = -2,336 dibandingkan dengan nilai ttabel = -2,019 dan nilai signifikansi = 0,024 dengan nilai = 0,05; ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai , sehingga berada pada daerah penolakan H0. Oleh karena itu H2 diterima sedangkan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara statistik signifikan dan negatif untuk uji satu sisi pada tingkat kepercayaan () = 5%. Hal ini berimplikasi bahwa semakin rendahnya kinerja karyawan (Y) diakibatkan oleh peningkatan variabel stres kerja (X2). Dengan demikian, pernyataan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Desa Sulangai semakin buruk jika semakin stres dalam bekerja.

Temuan penelitian ini juga menguatkan penelitian sebelumnya oleh Soelton dan Yasinta (2018) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sulangai

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Nilai thitung = 2,874 dibandingkan dengan nilai ttabel = 2,019 dan nilai signifikansi = 0,006 dengan nilai = 0,05 ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai , sehingga berada di daerah penolakan H0. Akibatnya, H3 diterima sedangkan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menurut statistik uji satu sisi pada tingkat kepercayaan (α) = 5%. Dengan kata lain, jika variabel motivasi (X3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Dengan demikian, pernyataan bahwa kinerja pegawai (Y) secara signifikan dan parsial dipengaruhi positif oleh motivasi (X3) diterima. Dengan demikian kinerja pegawai di Kantor Desa Sulangai akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat motivasinya.

Temuan penelitian ini juga menguatkan penelitian sebelumnya oleh Chukwuma dan Obiefuna (2014), Prastiyo (2019), Prabowo, et al (2019), dan Sugiono dan Prastita (2018) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara kinerja karyawan dan kinerja karyawan. motivasi.

Pengaruh lingkungan kerja fisik, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sulangai

Temuan penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara tempat kerja fisik, stres terkait pekerjaan, dan motivasi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 50,139 sedangkan Ftabel sebesar 2,83, dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai 0,05. Dengan kata lain ternyata nilai Fhitung melebihi nilai Ftabel, nilai thitung lebih rendah dari nilai signifikansi, dan nilai lebih rendah dari nilai Fhitung sehingga menempatkannya pada daerah penolakan H0. Oleh karena itu H0 tidak disetujui sementara H4 disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa (X1), (X2), dan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara statistik untuk uji satu sisi pada tingkat kepercayaan (α) = 5 persen . Dengan demikian, jika secara simultan variabel lingkungan kerja fisik (X1), stres kerja (X2), dan motivasi (X3) meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Hipotesis bahwa lingkungan kerja fisik (X1), stres kerja (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan terbukti benar. Dengan demikian, kinerja pegawai Kantor Desa Sulangai semakin baik jika lingkungan kerja fisik, motivasi, dan tingkat stres kerja mereka semakin baik.

Simpulan

Di Kantor Kelurahan Sulangai, lingkungan kerja fisik sampai batas tertentu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji

signifikan parsial (uji-t) yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik pula kinerja pegawai di kantor tersebut. Desa Sulangai.

Kinerja pegawai Kantor Desa Sulangai secara signifikan dan parsial dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil uji signifikan parsial (uji-t) yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima dengan thitung = -2,336 dan nilai signifikansi = 0,024 menunjukkan hal tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Kantor Desa Slangai menurun seiring dengan meningkatnya stres kerja.

Di Kantor Desa Sulangai, motivasi pegawai berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji signifikan parsial (uji-t) yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada Kantor Desa Sulangai kinerja pegawai meningkat seiring dengan motivasi.

Di Kantor Desa Sulangai, Lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan motivasi semuanya berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji signifikan simultan (uji-f) yang memiliki nilai sebagai berikut: Fhitung = 50,139; nilai signifikansi = 0,000. Dengan demikian kinerja pegawai Kantor Desa Sulangai semakin baik jika kondisi kerja fisik, motivasi, dan tingkat stresnya semakin baik.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia.
- Arianto, N., Septiani, R., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2021). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt ajs*. 1(2), 302–315.
- As'ad, M. (2002). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Empat. Liberty.
- Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. (2013). *KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) SURAKARTA*. 2(1), 155–168.
- Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), 58-72.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- E-issn, V. N. P. (2023). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 5, 557–574. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1784>
- Journal, D., & Social, O. F. (2015). *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE Tahun 2015, Hal 1-8* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.

-
- Malhotra, N. (2007). *Marketing Research : an applied orientation, pearson education, inc., fifth edition*.
- Moehariono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Pangestuti, N. A., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata, U. (2020). *JURNAL*. 10(2), 79–85.
- Putra, I. B. K. S. D., & Rahyuda, G. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 245785.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rauan, F. J., Tewal, B., Motivasi, P., Kerja, L., Dan, F., Kerja, S., Kerja, K., Pada, K., Tropica, P. T., & Prima, C. (2019). *DI LELEMA KABUPATEN MINAHASA SELATAN IMPACT OF MOTIVATION , PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT . TROPICA COCO PRIMA IN LELEMA , SOUTH MINAHASA*. 7(4), 4681–4690.
- Robbins, S. (2006). . *“Perilaku Organisasi”*. Prentice Hall edisi kesepuluh.
- Soelton, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara*. XXIII(01), 20–32.
- Terhadap, F., Kerja, S., Dampaknya, D. A. N., & Kinerja, T. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)*. 5, 1–10.