

# Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung

Ida Ayu Bintang Cahyani <sup>(1)</sup>

Made Dian Putri Agustina <sup>(2)</sup>

Komang Ary Pratiwi <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [dayubin12@gmail.com](mailto:dayubin12@gmail.com)

## ABSTRACT

*Enhancing staff productivity stands as the paramount task for management, given that the attainment of objectives and the enduring prosperity of the organization hinge upon the caliber of its workforce. This study aims to assess the factors impacting employee performance within the Office of the Ministry of Religious Affairs in Klungkung Regency. The investigation involved 34 participants, selected using the total sampling method. Data collection was executed through questionnaire distribution. The analytical approach employed was multiple linear regression analysis, examining the influence of Work Discipline, Professionalism, and the physical work environment on employee performance within the Office of the Ministry of Religious Affairs in Klungkung Regency. The findings from hypothesis testing reveal that work discipline, professionalism, and the physical work environment significantly and positively affect employee performance within the Office of the Ministry of Religious Affairs in Klungkung Regency*

**Keywords:** *Work Discipline; Work Professionalism; Physical Work Environment.*

## ABSTRAK

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Penelitian ini melibatkan 34 responden yang dipilih menggunakan metode total sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Pendekatan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan tujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja, Profesionalisme, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan disiplin kerja, profesionalisme kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja; Profesionalisme Kerja; Lingkungan Kerja Fisik.*

## Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia menjadi suatu aspek yang amat penting dan tidak terpisahkan dari fungsi organisasi. Sumber daya manusia bukan sekadar menjadi aset utama, melainkan juga menjadi kunci keberhasilan serta pertumbuhan organisasi.

---

Menyikapi hal tersebut, sebuah organisasi yang berhasil adalah yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan optimal, tidak hanya pada tingkat tertentu, tetapi di seluruh lini pekerjaan. Oleh karena itu, mengembangkan sumber daya manusia yang unggul merupakan tantangan yang harus dihadapi secara serius oleh setiap organisasi. (Mangkunegara, 2015). Menurut (Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang tercapainya tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa baik sebuah program, kegiatan, atau kebijakan telah mencapai tujuan, sasaran, serta visi dan misi yang tercantum dalam rencana strategis suatu organisasi. Kemampuan untuk memahami dan mengukur kinerja terjadi ketika individu atau kelompok memiliki standar atau kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, tanpa adanya tujuan atau indikator yang jelas dalam proses pengukuran, tanpa standar keberhasilan yang diterapkan, maka memahami kinerja individu atau organisasi akan menjadi suatu hal yang tidak mungkin (Moeheriono, 2014). (Mangkunegara 2015) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja yang dilakukan oleh pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, saat mereka menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Penelitian ini dilaksanakan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung, yang berperan sebagai pusat kegiatan unggulan dalam pengurusan urusan agama di tingkat kabupaten. Kantor ini bukan hanya berfungsi sebagai pusat administratif, melainkan juga sebagai pusat dinamika aktif dalam memajukan kehidupan beragama di wilayah tersebut. Dengan berbagai program dan kegiatan, kantor ini menjadi wadah koordinasi kegiatan keagamaan, memberikan bimbingan spiritual, dan memberdayakan masyarakat dalam melaksanakan ibadah dan pendidikan agama. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan yang mendukung kerukunan antar umat beragama, membentuk identitas keagamaan, dan memupuk nilai-nilai kebersamaan di wilayah tersebut.

Saat ini, fenomena yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung adalah menurunnya kinerja pegawai yang menyebabkan hasil kinerja perusahaan menjadi kurang optimal. Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung mengalami penurunan, yang tercermin dari laporan capaian kinerja triwulanan tahun 2022 yang terlampir dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1. Laporan Capaian Kinerja Triwulan Tahun 2022**

Periode	Total Anggaran	Realisasi Anggaran	Capaian Realisasi Anggaran	Capaian Kinerja	Keterangan
Triwulan I	28.081.585.000	28.081.585.000	100%	76.72%	Cukup
Triwulan II	28.081.585.001	21.120.700.500	75.21%	70.13%	Cukup
Triwulan II	28.081.585.002	14.623.276.093	52.07%	52.07%	Cukup
Triwulan VI	28.081.585.003	6.668.690.879	23.75%	38.93%	Kurang

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung (2023)

Tabel tersebut menunjukkan dinamika kinerja perusahaan selama empat periode triwulan. Capaian Realisasi Anggaran dan Capaian Kinerja menunjukkan variasi yang signifikan dalam pencapaian target. Meskipun Triwulan I mencapai 100%, terdapat penurunan yang mencolok pada Triwulan II dan III. Pada Triwulan VI, capaian yang kurang memuaskan hanya mencapai 23.75% dari total anggaran. Selain itu, capaian kinerja juga mengalami penurunan signifikan dari Triwulan I hingga III, dengan pencapaian mencapai puncaknya pada Triwulan VI, hanya sebesar 38.93%. Dalam konteks kinerja yang menurun di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung, diperlukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab penurunan tersebut.

Permasalahan utama yang muncul dalam penelitian ini adalah adanya kurangnya Disiplin Kerja di antara pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Disiplin Kerja merupakan faktor kritis yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai (Dahlan dkk, 2022). Penurunan tingkat Disiplin Kerja ini tercermin, antara lain, dari tingkat absensi pegawai yang mengalami peningkatan. Adanya indikasi peningkatan absensi dapat menjadi sinyal adanya tantangan dalam menjaga tingkat keterlibatan dan kedisiplinan pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung, menurut kepala pegawai adanya pegawai yang melanggar peraturan seperti datang terlambat, pulang mendahului jam kerja dan kurangnya rasa bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkat disiplin yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien, terstruktur, dan produktif. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan gangguan dalam pelaksanaan tugas, penurunan produktivitas, dan berpotensi merugikan keseluruhan performa organisasi. di mana penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sedang dibahas. (Priatna 2021) menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

---

H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah profesionalisme kerja. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing-masing (Julindrastuti dan Karyadi, 2021). Menurut (Siagian 2009:163) profesionalisme adalah kemampuan untuk menjadi andal dan terampil dalam melaksanakan tugas sehingga dapat dicapai dengan kualitas tinggi, dalam waktu yang sesuai, akurat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Profesionalisme kerja sebagaimana dikemukakan oleh (Ferawati dkk 2020) menjadi landasan penting dalam meningkatkan kinerja. Permasalahan utama yang diidentifikasi terkait profesionalisme kerja adalah kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Keterlambatan ini menunjukkan kurangnya kemandirian di antara anggota tim, yang seharusnya dapat mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif tanpa pengawasan berlebihan. Selain itu, kepala pegawai juga mencatat adanya kekurangan pengetahuan dan kecakapan di kalangan pegawai, yang dapat menjadi hambatan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Profesionalisme bukan sekadar aspek penampilan formal, melainkan suatu sikap dan perilaku yang dapat membimbing pegawai untuk mencapai potensi maksimal mereka di lingkungan kerja. Adanya sikap profesionalisme memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Ketika pegawai menerapkan profesionalisme, mereka cenderung memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya melihat pekerjaan sebagai rutinitas harian, tetapi sebagai kesempatan untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aini, 2021) menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga didapat dari penelitian yang dilakukan oleh (Ferawati dkk 2020) dan (Ayunani 2023) yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub> : Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung

Faktor lainnya yang juga dapat berpengaruh kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Menurut (Rahmawati 2020) lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi fisik di sekitar tempat kerja perusahaan, termasuk sirkulasi udara, warna dinding, keamanan, ruang

---

gerak, dan faktor lainnya. Sementara itu, menurut (Sihombing 2020) lingkungan kerja fisik merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat menciptakan rasa aman, ketenangan, dan meningkatkan hasil kerja yang optimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu masalah utama adalah kurangnya perhatian terhadap pengaturan suhu udara di tempat kerja. Suhu yang tinggi dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman, meskipun fasilitas pendingin udara telah ada. Kekurangan ventilasi udara yang memadai menyebabkan panas dan udara yang terjebak di dalam ruangan, mengganggu kenyamanan dan produktivitas. Selain itu, masalah keterbatasan ruang gerak juga penting, karena bisa menghambat fleksibilitas pegawai, menurunkan efisiensi kerja, dan merusak motivasi serta semangat kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja fisik. Menurut (Rastana 2021), lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga didapat dari penelitian yang dilakukan oleh (Rianda dkk 2022) dan (Rahayu dkk 2022) yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung

Berdasarkan penelitian terdahulu, lingkungan kerja fisik menurut (Rahayu dkk 2022) disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dan tidak menyenangkan dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, ketika pegawai dapat bekerja secara optimal, sehat, nyaman, dan aman, maka lingkungan kerja dapat dianggap baik atau sesuai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rastana dkk 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rianda dkk 2022) yaitu Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu dkk 2022) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>4</sub> : Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh

posotif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, profesionalisme kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Populasi penelitian terdiri dari 34 pegawai dengan berbagai jabatan, dan sampel penelitian adalah seluruh populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti, menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode statistik, termasuk analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t-test, sementara uji F-test digunakan secara simultan. Analisis determinasi digunakan untuk menilai seberapa baik model mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai. Penelitian ini akan memberikan gambaran komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

**Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	<i>Chronbach's Alpha</i>	Ket
1	Disiplin Kerja (X1)	No. 1 – 10				
2	Profesionalisme Kerja (X2)	No. 1 – 8	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	No. 1 – 8				
3	Kinerja Pegawai (Y)	No. 1 – 6				

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, diperlihatkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah valid dan reliabel. Ini terbukti dengan nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel, yaitu lebih dari 0,3, dan koefisien reliabilitas (alpha Cronbach) yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, semua variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Berdasarkan hasil perhitungan uji asumsi klasik, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, yang menunjukkan bahwa data terstandarisasi secara normal. Selain itu, nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas. Selain itu, nilai sig. > 0,05 menunjukkan bahwa

tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi klasik terpenuhi dan data siap untuk dilanjutkan ke analisis statistik lebih lanjut.

**Tabel. 3 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel Penelitian	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
		Tolerance	VIF	Sig
Disiplin Kerja (X1)	0,200	0.368	2.715	0.880
Profesionalisme Kerja (X2)		0.444	2.251	0.688
Lingkungan Kerja Fisik (X3)		0.550	1.817	0.230

Sumber : Data Diolah (2024)

**Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.923a	.868	.867	1.61267

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh koefisien R<sup>2</sup> sebesar 0, 868 atau 86,8%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dalam mempengaruhi Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung sebesar 86,8%, sedangkan sisanya 13,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti beban kerja dan stres kerja..

**Tabel 5. Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.420	1.635		.868	.392
Disiplin Kerja	.366	.118	.311	3.100	.003
Profesionalisme Kerja	.493	.095	.473	5.173	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.436	.126	.284	3.459	.002

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari data yang tercantum dalam Tabel 4.14, ditemukan angka-angka berikut: a = 1.420, b1 = 0.366, b2 = 0.493, dan b3 = 0.436. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.420 + 0.366X_1 + 0.493X_2 + 0.436X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka pengaruh Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung dapat diartikan sebagai berikut :

1. Koefisien konstan (a) sebesar 1.420. Hal ini berarti bahwa ketika semua variabel independen (Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten

---

Klungkung diperkirakan memiliki nilai sebesar 1.420.

2. Disiplin Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.366. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat Disiplin Kerja akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.366 unit dalam Kinerja Pegawai, jika variabel lainnya tetap. Dengan kata lain, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Profesionalisme Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.493. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat Profesionalisme Kerja akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.493 unit dalam Kinerja Pegawai, jika variabel lainnya tetap. Jadi, Profesionalisme Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik.
4. Lingkungan Kerja Fisik (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0.436. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat Lingkungan Kerja Fisik akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.436 unit dalam Kinerja Pegawai, jika variabel lainnya tetap. Dengan demikian, Lingkungan Kerja Fisik juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai..

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Temuan ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,366 dari analisis regresi linier berganda. Selain itu, uji t (t-test) menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk Disiplin Kerja adalah 3,100, dengan signifikansi sebesar 0,003, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Hal ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja, semakin tinggi juga kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan perhatian dan mendorong peningkatan kedisiplinan kerja di lingkungan tersebut, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari oleh (Riandini dan Herlina 2023), (Nora Andira Brabo 2023), dan (Rostiani 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin Kerja (product quality) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, disimpulkan bahwa Profesionalisme Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama



Kabupaten Klungkung. Temuan ini didasarkan pada analisis regresi linier berganda, di mana koefisien regresi untuk Profesionalisme Kerja adalah 0.493. Uji t (t-test) menunjukkan nilai t-hitung untuk Profesionalisme Kerja sebesar 5.173, dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Oleh karena itu, Profesionalisme Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat Profesionalisme Kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan perhatian dan mendorong peningkatan profesionalisme kerja di lingkungan tersebut, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari oleh (Huda & Nugroho, 2020), (Dwi Lestari 2021) dan (Sihotang 2022) yang menyatakan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi linier berganda dimana diperoleh koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0.493 dan hal ini diuji dengan uji t (t-test) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk sikap sebesar 5.173 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05), sehingga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti sangat penting untuk menjaga dan memperbaiki lingkungan kerja fisik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari oleh Putri Mahardhika (2020), Syaifulloh Imron (2021) dan Rizka Sari (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621.420	3	207.140	79.648	.000
	Residual	78.021	30	2.601		
	Total	699.441	33			

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung.

Hal ini diuji dengan uji F, di mana nilai F-hitung adalah 79.648, dengan signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Oleh karena itu, Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Hasil ini menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan dan meningkatkan Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik di lingkungan kerja tersebut. Tanpa peningkatan dalam ketiga faktor ini, kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung tidak akan mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Putri Mahardhika, 2020). Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Lestari 2021), (Syaiyulloh Imron 2023) dan (Rostiani 2022) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Simpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Artinya, semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Profesionalisme Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat Profesionalisme Kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Hal ini menegaskan bahwa penting untuk menjaga dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan aspek Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Klungkung.

### **Daftar Pustaka**

Arifai, Ahmad Adi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Arwana Mas Palembang. JURNAL Ecoment Global, Volume 3 Nomor 1, hal 23-34.

- 
- Aini, P. H. N. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kota Makassar (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Bagis, F & Bima (2019), Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Intitusi Pendidikan. *Jurnal Manajemen* Vol. 13 No. 2.
- Dahlan, Rusdian & Muhammad. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen* Vol 7, No 1 (2022), 437 - 444.
- Dharmawan, Yusa (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 10(01), 68-95.
- Ferawati, Darna, & Marsiana. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business management and entrepreneurship journal* Volume 2, Nomor 3 September 2020, 46-66.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat & Asmarani (2022). The Representation Of Sumba Women In The Film *Marlina The Murderer In Four Acts* (An Analysis Of Charles Sanders Pierce). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(6), 829-844.
- Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53.
- Indriantoro, Nur. Dan Supomo, Bambang. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Jufrizen, J. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance (No. mq2xz). Center for Open Science.
- 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.
- Kurniawan, Arisandy, & Harpepen (2017). *Sistem Informasi Manajemen (Teori dan Implementasi dalam Bisnis)* (A. Sunarto (ed.)) Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Competency based performance measurement*. Jakarta, Indonesia: Rajagrafindo Persada.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Peradaban, 2(1).
-

- 
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2017). Analisis Disiplin Kerja Pegawai. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Priatna, & Reza Ariska. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 2(1) 2021, 48-58.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1373-1384.
- Rianda, & Alex Winarno. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik* Volume IX Nomor 2, 2022, 192-203.
- Rahayu, Erwin Syahputra & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi* Vol.1, No.3 September 2022 e-ISSN: 2961-788X; p-ISSN: 2961-7871, 15-30.
- 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.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Riza & Ariesta 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan DIY. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Suantika, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Sentral Retalindo Dewata Kota Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).