

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan

Ni Putu Yunita Ariningsih⁽¹⁾
Putu Yudy Wijaya⁽²⁾
Komang Ary Pratiwi⁽³⁾

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

ABSTRACT

The success of an institution or company really depends on the abilities and skills of employees in running these work units. The aim of this research is to determine the influence of the physical work environment, supervision and competence on the performance of non-ASN employees at the Tabanan Regency Culture Service. In this research, the samples used were 40 non-ASN employees at the Tabanan Regency Culture Service. Through a questionnaire, data was collected on a scale of 1-5. After analyzing using regression analysis, it can be concluded that the physical work environment, supervision and partial or simultaneous competence on the performance of non-ASN employees at the Tabanan Regency Culture Service are positive and significant. For future researchers, researchers have suggestions to try examining other variables besides those already studied, such as human relations, job rotation, or seniority level. It is possible that this can also affect employee performance, don't forget to try using other factors, increase the number of samples, and look for different research locations so that the results are stronger.

Keywords: *physical work environment; supervision; competence; performance*

ABSTRAK

Keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan sangat bergantung pada kemampuan serta keterampilan para karyawan dalam menjalankan unit-unit kerja tersebut. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, pengawasan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Non ASN Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai Non ASN pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan sebanyak 40 orang. Melalui kuesioner data terkumpul dengan skala 1-5. Setelah menganalisis dengan analisis regresi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, pengawasan dan kompetensi parsial atau silmutan pada kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan yaitu positif dan signifikan. Buat peneliti berikutnya, peneliti memiliki saran agar mencoba meneliti variabel lain selain yang sudah diteliti, seperti hubungan antar manusia, rotasi pekerjaan, atau tingkat senioritas. Bisa jadi hal tersebut juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, tidak lupa juga untuk mencoba menggunakan faktor lain, menambah jumlah lebih banyak sampel, dan mencari lokasi yang penelitian berbeda agar hasilnya semakin kuat.

Kata kunci: *lingkungan kerja fisik; pengawasan; kompetensi; kinerja*

Pendahuluan

Tanpa tenaga kerja yang terampil, sebuah organisasi tidak akan berhasil mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Mereka merupakan tenaga penggerak yang menjalankan berbagai unit kerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan sangat bergantung pada kemampuan serta keterampilan para karyawan dalam menjalankan unit-unit kerja tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memberikan penghargaan dan mengoptimalkan pengelolaan tenaga kerja, sehingga mereka dapat tetap produktif dan memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi

Sebagai instansi pemerintah, Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan memiliki peran penting dalam mencapai *good governance*. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, Dinas Kebudayaan dituntut untuk terus meningkatkan prestasinya untuk memberikan layanan yang unggul dan transparan terhadap masyarakat. Penting untuk diingat bahwa serius dalam meningkatkan kinerja adalah suatu keharusan. Dengan mengutamakan kepentingan masyarakat, pemerintahan di Kabupaten Tabanan dapat mencapai keunggulan dan memberikan pelayanan yang luar biasa. Pada realitanya belum seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan memiliki kinerja sesuai harapan. Ketidakselesaian tugas pegawai dalam batas waktu yang telah ditentukan, masih banyaknya pegawai yang datang terlambat saat bekerja, serta waktu istirahat melebihi jam yang telah ditentukan.

Salah satu parameter yang digunakan untuk mengevaluasi prestasi kerja seorang pegawai adalah tingkat kehadiran yang konsisten. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kepegawaian, diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan belum optimal. Fenomena ini tergambar jelas dalam Tabel 1 yang menunjukkan angka rata-rata persentase tingkat absensi kehadiran para pegawai Non ASN Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan.

Tabel 1. Persentase Tingkat Absensi

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)=(2x3)	(5)	(6)=(4-5)	(7)=5/4x100%
Januari	40	20	800	25	775	3,13
Februari	40	19	760	27	733	3,55
Maret	40	22	880	29	851	3,30
April	40	21	840	27	813	3,32
Mei	40	17	680	22	658	3,23
Juni	40	21	840	26	814	3,10
Juli	40	21	840	27	813	3,21
Agustus	40	19	760	24	736	3,15
September	40	22	880	28	852	3,18
Oktober	40	19	760	23	737	3,03
November	40	22	880	28	852	3,18
Desember	40	23	920	30	890	3,26
Jumlah Rata-rata						38,64 3,22

Sumber: Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan 2022

Tabel 1 menunjukkan fluktuasi absensi pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan tahun 2022 yang selalu berubah-ubah setiap bulannya. Tingkat absensi rata-rata pegawai di sana mencapai 3,22%, angka dengan absensi yang cukup tinggi. Menurut Mudiarta yang dikutip oleh (Mahrizal, 2019), tingkat absensi maksimum seharusnya tidak melebihi 3%. Jika absensi melebihi angka tersebut, sudah dianggap tinggi. Diharapkan absensi pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan dapat diperbaiki agar tidak terlalu tinggi lagi.

Selain data absensi yang menunjukkan variabel kinerja bermasalah, juga ada hasil pra-survey yang mendukung penelitian kepada 30 orang pegawai Non ASN pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan untuk mengetahui elemen-elemen apa saja yang berdampak pada performa karyawan. Berdasarkan hasil pra-survey menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harpis & Bahri, 2020) dan (Kitta dkk., 2023) yaitu kompensasi, lingkungan kerja fisik, budaya kerja, pengawasan, kompetensi, dan motivasi kerja. Data awal dari pra-survey mengindikasikan bahwa terdapat tiga variabel terendah yaitu lingkungan kerja fisik dengan 51% diikuti dengan variabel pengawasan sebesar 55% dan variabel kompetensi sebesar 56%. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan mengalami masalah dibuktikan dengan faktor lingkungan kerja fisik, pengawasan, dan kompetensi yang mendapatkan nilai lebih rendah yang berdampak pada performa karyawan.

Faktor yang salah satunya berperan dalam menentukan kinerja pegawai yang masih rendah adalah kondisi lingkungan kerja fisik. Segala macam objek yang ada di sekitar tempat bekerja, memengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai merupakan arti dari lingkungan kerja fisik. Semua faktor fisik ini memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas pegawai (Irma & Yusuf, 2020). Peneliti melihat bagaimana tata letak ruang kerja Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan yang sangat sempit sehingga menciptakan kesan ruang yang sempit dan sesak. Udara di dalamnya juga terasa minim sirkulasinya, menyebabkan pegawai merasa gerah saat bekerja. Fasilitas kantor yang kurang diperhatikan juga menyebabkan kerusakan cepat. Hal ini tentu akan berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan. Tampaknya kepala bagian di Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan kurang memperhatikan pengawasan kinerja pegawai. Mereka terlihat tidak sungguh-sungguh dalam melakukan pengawasan secara langsung. Lebih sering kali mereka tidak melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai, padahal hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan hasil kinerja. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika pengawasan yang dilakukan oleh kepala bagian di Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan belum dilaksanakan secara rutin dan teratur. Hal ini

mengakibatkan peningkatan tingkat absensi baik itu *alpha*, datang terlambat atau pulang lebih awal yang tentunya hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, terdapat satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu kompetensi. Kompetensi bukan hanya sebatas kemampuan, tetapi juga meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap kerja, dan kemampuan untuk menerapkannya dalam tugas dan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlaku (Sutrisno & Zuhri, 2019). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan masih banyak latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan *job description* serta setiap pegawai yang ada kompetensinya belum merata.

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti sangat tertarik untuk mengkaji topik ini secara lebih mendalam. Peneliti berencana untuk meneliti topik “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan, dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Pegawai Non ASN Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan”.

Hal ini sesuai hasil penelitian dari (Pidada dkk., 2022) menyatakan keberhasilan kinerja pegawai dipengaruhi atau berdampak positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, apabila diatur dengan baik lingkungannya, nyaman, dan memenuhi harapan karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan fokus karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sama halnya dengan pendapat dari penelitian (Putra, 2019) dan (Hardiawan, 2022) bahwa menyatakan keberhasilan kinerja pegawai dipengaruhi atau berdampak positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik bisa memperkuat kinerja dengan jelas.

Untuk menjaga kinerja pegawai tetap baik, penting untuk melakukan pengawasan yang ketat. Evaluasi secara berkala dan terus-menerus meningkatkan pengawasan adalah kunci untuk memastikan bahwa standar kerja dan prosedur kerja terus diperbaiki sesuai kebutuhan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Primawanty, 2020) dan (Setiawati dkk., 2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan positif signifikan oleh pengawasan.

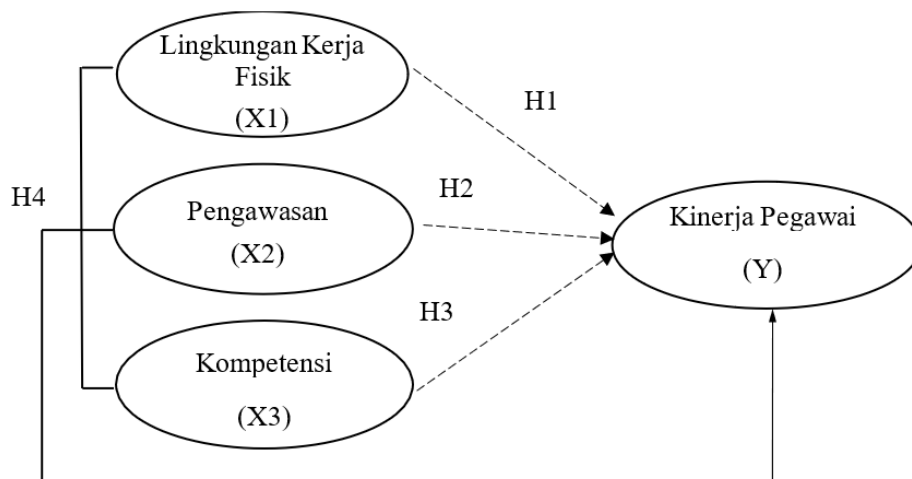
Menurut penelitian (Krisnawati & Bagia, 2021), kompetensi kerja sangat penting. Penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Semakin tinggi kompetensi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik biasanya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan. Oleh karena itu, kompetensi kerja merupakan kunci utama bagi karyawan agar dapat sukses dan meningkatkan performa kerja karyawan. penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari (Romadani dkk., 2022), (Ahmadi & Sulistyono, 2018), (Mulia & Saputra, 2021) menyatakan kompetensi pada kinerja

pegawai yaitu positif dan signifikan yang berarti semakin meningkat kompetensi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian (Fitrianti, 2017), menyatakan keberhasilan kinerja pegawai dipengaruhi atau berdampak positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik, pengawasan serta kompetensi. Namun, penelitian (Habiwibowo & Nugraha, 2018) menunjukkan lingkungan kerja fisik dan pengawasan pada kinerja pegawai yaitu positif dan signifikan. Oleh karena itu, dengan adanya pengawasan yang diambil oleh pimpinan melalui evaluasi rutin terhadap hasil kerja, perencanaan yang nyata dan kuat, penetapan standar yang jelas dan gamblang, serta memberikan arahan dan perbaikan yang diberikan kepada karyawan saat terjadi kesalahan, dan juga dengan memiliki indikator yang dapat mengukur kondisi lapangan yang sebenarnya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut penelitian (Habibi & Setyaningrum, 2022) yang menyatakan keberhasilan kinerja pegawai dipengaruhi atau berdampak positif dan signifikan oleh kompetensi bahkan lingkungan kerja fisik. Artinya sesuai bahkan semakin bagus kompetensi dan lingkungan kerja fisik maka peningkatan kinerja karyawan akan terjadi. Sehingga hipotesisnya “Diduga lingkungan kerja fisik, pengawasan dan kompetensi secara parsial maupun silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan”.

Metode Penelitian

Studi ini penelitiannya merupakan asosiatif yang bertujuan untuk menemukan korelasi antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), bukan hanya sekadar main-main atau iseng-iseng. Dari analisis dan hipotesis penelitian sebelumnya, penulis dapat membuat kerangka berpikir tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, pengawasan, dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Non ASN di Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pada Dinas Penelitian ini dilakukan, yaitu dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan di Jalan Gatot Subroto II, Banjar Anyar, Kecamatan Kediri, Kabupaten Tabanan, Bali. Fokus penelitian adalah lingkungan kerja fisik, pengawasan, kompetensi, dan kinerja pegawai. Seluruh pegawai Non ASN populasi penelitian ini diambil pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan dengan sebanyak 40 orang. Sampel penelitian juga terdiri dari 40 pegawai Non ASN pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan, sampling jenuh metode yang digunakan. Melalui kuesioner data terkumpul dengan skala 1-5. Analisis regresi linier berganda analisis data dilakukan penelitian ini.

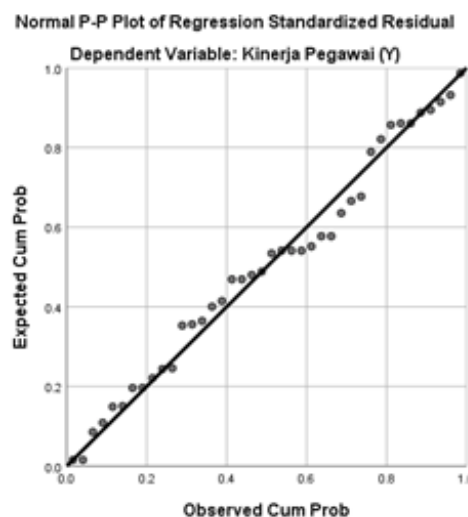
Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Ada dua tahap yang harus dilakukan instrumen penelitian dalam pengujian, yaitu: pengujian dengan validitas dan reliabilitas. Hasil validitas pengujiannya menunjukkan bahwa instrumen penelitian memang sangat valid, nilainya lebih dari 0,30. Jadi, variabel kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik, pengawasan, dan kompetensi sudah terbukti valid. Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas juga menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik, pengawasan, dan kompetensi sangat reliabel, lebih dari 0,60 nilai cronbach's alpha yang didapat. Jadi, variabelnya sudah bisa dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil *Normal Probability Plot*

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan diagram plot distribusi normal yang terlihat pada Gambar 2 dapat diamati bahwa adanya pola bahwa garis diagonal selalu diikuti dan didekati oleh titik-titik, sehingga asumsi normalitasnya dapat disimpulkan bahwa model terpenuhi.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,360	2,781
X2	0,357	2,803
X3	0,392	2,552

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Ketika dilihat hasil perhitungan di Tabel 2, terlihat bahwa semua nilai variabel bebas melewati batas 0,10. Selain itu, Varians Inflation Factor (VIF) hasil perhitungannya juga menandakan bahwa semua nilai variabel bebas berada di bawah 10. Dengan demikian, variabel bebas dalam model regresi tersebut dapat disimpulkan multikolinearitas pada variabel tidak ada.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,344	0,142		-2,416	0,021
Lingkungan kerja fisik (X1)	-0,031	0,045	-0,159	-0,689	0,496
Pengawasan (X2)	0,095	0,058	0,376	1,619	0,114
Kompetensi (X3)	0,089	0,057	0,347	1,564	0,127

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Semua variabel bebas dalam Tabel 3 memiliki nilai yang tercatat setelah dilakukan uji glejser, Dimana nilai Sig.-nya $> 0,05$. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dikatakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Jadi, model ini sudah baik.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,285	0,268		1,061	0,296
Lingkungan kerja fisik (X1)	0,283	0,085	0,376	3,331	0,002
Pengawasan (X2)	0,375	0,110	0,386	3,400	0,002
Kompetensi (X3)	0,239	0,108	0,240	2,214	0,033
Adjusted R Square	= 0,821				
F-Hitung	= 60,614				
Sig. F	= 0,000				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Persamaan regresi $Y = 0,285 + 0,283 X1 + 0,375 X2 + 0,239 X3$ dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 0,285 menggambarkan bahwa jika lingkungan kerja fisik (X1), pengawasan (X2) dan kompetensi (X3) sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai (Y) Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan adalah sebesar 0,285.

2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,283 mempunyai makna bahwa apabila lingkungan kerja fisik (X1) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan. Berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi variabel pengawasan (X2) sebesar 0,375 mempunyai makna bahwa apabila pengawasan (X2) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan. Berarti pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi (X3) sebesar 0,239 mempunyai makna bahwa apabila kompetensi (X3) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan. Berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Penelitian

Hasil Analisis Determinasi

Adjusted R Square nilainya mencapai 0,821. Ini berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik, pengawasan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Non ASN di Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan sebesar 82,1% ($0,821 \times 100$) sedangkan sisanya 17,9% ($100\% - 82,1\%$) merupakan hal-hal lain yang tidak dalam penelitian ini, selain dari faktor-faktor yang sudah disebutkan sebelumnya.

Uji Signifikansi Secara Parsial (t - test)

1. Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN (Y) Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan

Hasil perhitungan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *T*hitung sebesar 3,331 lebih besar daripada *T*tabel (1,688) pada daerah penolakan H_0 dengan tingkat (Sig.) atau (*Probability*) = 0,002 yang tidak melewati batas (<) dari 0,05. Dengan kata lain, kesimpulannya adalah hipotesis (H_a) alternatif diterima tapi hipotesis (H_0) nol tidak. Penemuan ini mengungkapkan bahwa faktor-faktor fisik di lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan demikian, hipotesis telah teruji dengan baik.

2. Pengujian Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Pegawai Non ASN (Y) Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan

Tabel 4 menunjukkan bahwa *T*hitung sebesar 3,400, lebih besar dari *T*tabel (1,688) di zona penolakan H_0 dengan tingkat (Sig.) atau (*Probability*) = 0,002 yang tidak melewati batas (<) dari 0,05. Dengan kata lain, kesimpulannya adalah hipotesis (H_a) alternatif diterima tapi hipotesis (H_0) nol tidak. Hasil ini memperkuat bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengawasan dan kinerja pegawai. Hipotesis telah terbukti dengan baik.

3. Pengujian Pengaruh Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN (Y) Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan

Hasil perhitungan di Tabel 4 sebelumnya, ternyata nilai T_{hitung} untuk kompetensi tersebut adalah 2,214 yang lebih besar daripada T_{tabel} (1,688) yang terdapat pada daerah penolakan H_0 dengan tingkat (Sig.) atau (*Probability*) = 0,033 yang tidak melewati batas (<) dari 0,05. Dengan kata lain, kesimpulannya hipotesis (H_a) alternatif diterima tapi hipotesis (H_0) nol tidak. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki dampak yang menguntungkan dan penting terhadap kinerjanya. Dengan demikian, hipotesisnya telah teruji dengan baik.

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F-test)

Lihatlah Tabel 4 di atas, jelas sekali bahwa nilai F_{hitung} 60,614 lebih besar daripada nilai F_{tabel} (2,87) yang ada di daerah penolakan H_0 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang tidak melewati batas (<) 0,05. Dengan kata lain, kesimpulannya adalah bahwa hipotesis nol tidak dapat diterima dan hipotesis alternatif dapat diterima. Berarti lingkungan kerja fisik, pengawasan dan kompetensi dengan bersama-sama pada kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan adalah positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis telah teruji dengan baik. Jangan ragu lagi, ini adalah bukti bahwa penelitian ini valid dan dapat diandalkan.

Simpulan

Setelah menganalisis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, pengawasan dan kompetensi parsial atau simultan pada kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Tabanan yaitu positif dan signifikan. Buat peneliti berikutnya, peneliti memiliki saran agar mencoba meneliti variabel lain selain yang sudah diteliti, seperti hubungan antar manusia, rotasi pekerjaan, atau tingkat senioritas. Bisa jadi hal tersebut juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, tidak lupa juga untuk mencoba menggunakan faktor lain, menambah jumlah lebih banyak sampel, dan mencari lokasi yang penelitian berbeda agar hasilnya semakin kuat.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, S., & Sulistyono. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 5(2).
- Fitrianti, A. P. (2017). *Pengaruh pengawasan, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang*. Universitas Bangka Belitung.
- Habibi, R., & Setyaningrum, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia Cikarang Timur. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 1–13. <https://doi.org/10.37531/mirai.vvix.2411>
- Habiwibowo, H., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi Pt Politama Pakindo Kabupaten Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 212–216. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/21954>
- Hardiawan, A. A. F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 01(01), 54–61. <https://www.jcrbe.org/index.php/rbe/article/view/8%0Ahttps://www.jcrbe.org/index.php/rbe/article/download/8/13>
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja

-
- Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Diversita*, 12(2), 253–258. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 15–20. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/judika/index>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *Jurnal Values*, 3(1), 61–78. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Primawanty, E. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. repository.umsu.ac.id.
- Putra, A. A. B. W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Utama Denpasar. *Sains, Akuntansi dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 609–625.
- Romadani, U. S., Nasir, M., & Suryatni, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Ntb. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 97–108.
- Setiawati, R. E., Diah, F., & Laksono, P. Y. (2022). *Determinasi Kinerja Pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Kediri Ditinjau dari Beban Kerja, Pengawasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Sutrisno, & Zuhri, S. (2019). PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. *Journal of Dedicators Community*, 3(1), 53–61.