

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung

Indana Zulfa ^{1*}, Hepiana Patmarina ²

^{1*,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak inspirasi kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung, untuk mengetahui dampak tempat kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. Mengetahui pengaruh inspirasi kerja dan tempat kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan strategi eksplorasi subyektif dengan teknik pertemuan. Premis hipotetis yang digunakan adalah hipotesis inspirasi, tempat kerja, dan eksekusi representatif. Mengingat konsekuensi dari eksplorasi yang diarahkan, beralasan bahwa ada dampak positif dan besar antara inspirasi pada pameran perwakilan DPRD Kota Bandar Lampung. Memperluas inspirasi di dalam perwakilan dapat lebih mengembangkan kinerja pekerja, khususnya perwakilan DPRD Kota Bandar Lampung. Terdapat pengaruh positif dan kritis antara tempat kerja terhadap presentasi perwakilan DPRD Bandar Lampung. Kantor bertambah, pameran juga akan bertambah atau sebaliknya, jika kantor berkurang, presentasi juga akan berkurang. Terdapat pengaruh positif dan kritis antara inspirasi dan tempat kerja terhadap pemaparan wakil DPRD Bandar Lampung. Memperluas inspirasi dan tempat kerja di dalam perwakilan dapat lebih mengembangkan kinerja pekerja, khususnya pekerja di lingkungan DPRD Kota Bandar Lampung.

Kata kunci: Motivasi; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja.

Abstract. The purpose of this research is to determine the impact of work inspiration on the implementation of representation at the Bandar Lampung City DPRD secretariat, to determine the impact of the workplace on the implementation of representation at the Bandar Lampung City DPRD secretariat. Knowing the influence of work inspiration and the workplace on the implementation of representation at the Bandar Lampung City DPRD secretariat. This research uses a subjective exploration strategy with meeting techniques. The hypothetical premises used are inspirational, workplace, and representative execution hypotheses. Considering the consequences of directed exploration, it is reasonable that there is a positive and large impact between inspiration at the exhibition representing the Bandar Lampung City DPRD. Expanding inspiration within representatives can further develop worker performance, especially representatives of the Bandar Lampung City DPRD. There is a positive and critical influence between workplaces on the presentation of representatives of the Bandar Lampung DPRD. If offices increase, exhibitions will also increase or vice versa, if offices decrease, presentations will also decrease. There is a positive and critical influence between inspiration and the workplace on the presentation of representatives of the Bandar Lampung DPRD. Expanding inspiration and workplaces within representatives can further develop the performance of workers, especially workers in the Bandar Lampung City DPRD environment.

Keywords: Motivation; Employee Performance; Work Environment.

* Corresponding Author. Email: indanazulfa719@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai lembaga legislatif memiliki peran sentral dalam mengemukakan aspirasi serta merumuskan kebijakan Terkait pengembangan dan pengabdian masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya, DPRD memerlukan dukungan optimal dari seluruh pegawai di Sekretariat DPRD. Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD menjadi faktor kunci dalam menjalankan berbagai proses administratif, pengolahan informasi, serta mendukung kelancaran pelaksanaan fungsi legislasi dan pengawasan. Namun, dalam realitas operasional, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh tugas dan tanggung jawab yang diemban, tetapi juga pengaruh baik dari dalam maupun luar. Dua elemen kunci yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan motivasi. Kinerja karyawan didorong oleh motif internal yang disebut sebagai insentif kerja. tindakan atau usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi mampu memicu semangat, dedikasi, serta kreativitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Di sisi lain, lingkungan kerja berperan sebagai konteks di mana pegawai melaksanakan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mencakup faktor fisik, seperti fasilitas dan infrastruktur, serta faktor sosial, seperti hubungan antarpegawai dan budaya organisasi. Lingkungan tempat kerja yang mendukung mendorong kerja sama tim, meningkatkan hasil, dan meningkatkan kualitas kerja.

Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi suatu kebutuhan mendesak. Berbagai perubahan dan tuntutan dalam sistem pemerintahan daerah menuntut pegawai Sekretariat DPRD untuk memiliki

kualitasLingkungan tempat kerja yang mendukung mendorong kerja sama tim, meningkatkan hasil, dan meningkatkan kualitas. di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. Anda dapat membuat rencana langkah demi langkah setelah mengetahui apa yang memotivasi kinerja staf Anda.meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta pelayanan yang berkualitas kepada anggota DPRD dan masyarakat. Namun, upaya untuk mengkaji Lingkungan dan motivasi kerja Sekretariat DPRD Bandar Lampung perlu diperhatikan dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Setiap organisasi memiliki dinamika dan ciri yang unik. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang bagaimana lingkungan dan motivasi berinteraksi kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung, sehingga hasil temuan dapat diaplikasikan secara efektif dalam upaya meningkatkan kualitas kerja dan efektivitas organisasi.

Motivasi karyawan yang merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan juga terkait erat dengan peningkatan kinerja karyawan yang signifikan. Agar karyawan menjadi lebih produktif, motivasi kerja DPRD Kota Bandar Lampung merupakan badan perwakilan daerah yang kantor pusatnya berkedudukan di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung. Kinerja pegawai dapat difasilitasi oleh lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman, memungkinkan organisasi mengukur tingkat kinerja setiap karyawan. Oleh karena itu, tempat kerja karyawan harus diperhatikan Lingkungan kerja fisik yang mendukung yang meningkatkan produktivitas adalah salah satu faktor kunci yang berkontribusi pada suasana tempat kerja secara keseluruhan. Tabel 1 mengenai sarana dan prasarana pada sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung.

Tabel 1. Sarana dan Prasarana di Lingkungan DPRD Kota Bandar Lampung

No.	Lingkungan Fisik	Jumlah	Layak Pakai	Keterangan
1.	Sarana Transportasi	Mobil = 20 Motor = 2	Mobil = 20	Motor = 2 rusak
2.	Mushola	1	1	
3.	Kantin	1	1	
4.	Kamar mandi	19	19	

5.	Ruang Rapat	2	2	
6.	Ruang Pegawai	13	13	
7.	Komputer	18	17	1 rusak
8.	Televisi	10	10	
9.	AC	30	30	
10.	Internet/Wifi	8	8	
11.	Telepon / Fax	1	0	1 rusak
12.	Mesin Fotokopi	2	0	2 rusak
13.	Laptop	17	17	
14.	Mesin Tik	4	2	2 rusak
15.	Kulkas	5	5	
16.	Exhaust Fan	28	26	2 rusak
17.	Dispenser	24	23	1 rusak
18.	Camera	3	2	1 rusak
19.	Kipas angin	2	2	
20.	Wireless	4	2	2 rusak

Sumber: Arsip DPRD Kota Bandar Lampung, 2022.

Tabel 1 menunjukkan bahwa kantor dan yayasan di sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung dalam keadaan negatif, tidak ada pemeliharaan pada dinas perhubungan yang mengalami kerusakan sepeda motor 2 unit, kerusakan 1 unit PC dari total 18 kerusakan, telepon/fax 1 unit menyakit. 1 unit, scanner rusak 2 unit, mesin tik rusak 2 unit dari total 4 unit, exhaust fan rusak 2 unit dari total 28 unit, distributor rusak 1 unit dari total dari 24 unit, kamera rusak 1 unit dari total 3 unit, dan remote rusak 2 unit dari total 4 unit. Selain itu,

sangat terlihat keadaan area kerja yang dibatasi, ditambah laporan yang bertumpuk di sekitar area kerja, tidak ada sekat antar perwakilan, denah ruangan dan perangkat tidak tertata dengan sempurna, hal ini menyebabkan pekerja merasa kesal dalam latihan mereka. Tempat kerja delegasi juga memengaruhi presentasi perwakilan di tempat kerja. Tabel 2 terlampir sehubungan dengan tempat kerja yang sebenarnya.

Tabel 2. Lingkungan Kerja Fisik di Lingkungan sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung

No.	Lingkungan Perantara / Umum	Keterangan
1.	Pencahayaan	Beberapa kamar kurang penerangan padahal dilengkapi dengan lampu.
2.	Suhu	Masih ada ruangan-ruangan yang suhunya tidak sesuai dengan alasan sistem penghawaan yang rusak
3.	Keamanan	Ada CCTV di tempat-tempat tertentu dan ada security dari security
4.	Kebisingan	Tidak ada keributan yang terdengar karena tempat kerja berada di daerah yang tinggi dari jalan utama

Sumber: Observasi di DPRD Kota Bandar Lampung, 2022.

Tabel 2 lingkungan fisik di DPRD Kota Bandar Lampung Ruang belajar cukup terang, dilengkapi dengan CCTV untuk keamanan, dan

bebas dari kebisingan luar yang mengganggu

Tabel 3. Lingkungan Non Fisik di sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung

No.	Lingkungan Sosial	Keterangan
1.	Dukungan atasan	Dukungan dari atasan kepada bawahannya disetiap bidang benar-benar fokus pada bawahannya, atasan akan mempersilakan bawahannya untuk membicarakan dan mengatasi masalah yang ada
2.	Peran harmoni	Rasio kepemimpinan terhadap bawahan sangat bagus, dan rasio staf tampak memuaskan.
3.	Kepemimpinan	Setiap unit kerja dapat berada di bawah supervisi supervisor, yang juga dapat menyampaikan pilihan dan penyelesaian masalah.

Sumber: Wawancara pegawai DPRD Kota Bandar Lampung, 2022.

Tabel 3 menunjukkan bahwa tempat kerja non-aktual di sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung saat Ini bekerja dengan baik dan harus membuat semua orang yang terlibat tetap up to date dengan visual mereka. Faktor yang paling penting adalah representasi di tempat kerja. Para pelopor untuk bekerja pada sifat representatif, dengan asumsi work solace dapat terpenuhi, para pekerja akan cukup sering memiliki energi dalam bekerja, jika tidak kegelisahan kerja akan menyebabkan pekerja mengalami masalah konsentrasi. Secara efektif dekat dengan rumah, lamban, dan dapat memicu aktivitas negatif yang dapat merugikan organisasi. Keganjilan yang tampak adalah masih ada beberapa perwakilan yang tidak mengikuti standar, tidak fokus, misalnya terlambat datang ke tempat kerja, perwakilan masih kedapatan berbicara sembarangan, pekerjaan terlambat, dan pulang sebelum bekerja. Jam sudah selesai, ini menurut semua akan memungkinkan begitu banyak perwakilan menyelesaikan pekerjaan sesuai selera mereka. Apalagi keinginannya sendiri. Derajat keorganisasian dan kerjasama perwakilan dalam asosiasi masih rendah, dan masih terdapat pekerja yang tidak berdedikasi terhadap kewajiban dan kewajibannya sehingga dapat menggagalkan pencapaian tujuan yang digariskan, tanggung jawab setiap pekerja diperlukan dalam mengerjakan pameran DPRD Kota Bandar Lampung juga terlihat bahwa para pekerja belum memiliki pilihan untuk tetap dapat diandalkan dalam menjalankan kewajiban dan kewajibannya sesuai prinsip dan pedoman yang ada. Tempat kerja yang nyaman dan nyaman dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kepercayaan perwakilan di tempat kerja sehingga mengurangi ketidakhadiran pekerja adalah hal yang wajar.

Berikutnya adalah Tabel 4 tentang pengurangan partisipasi pekerja DPRD Bandar Lampung.

Tabel 4. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Tahun 2021 (dalam hari)

No	Bulan	Absensi			
		Alpha	Izin (I)	Sakit (S)	Dinas Luar (DL)
1.	Januari	9	72	9	125
2.	Februari	21	15	12	119
3.	Maret	15	26	9	105
4.	April	28	26	22	15
5.	Mei	17	13	7	50
6.	Juni	14	12	11	71
7.	Juli	11	55	0	249
8.	Agustus	48	30	3	54
9.	September	49	22	0	97
10.	Oktober	28	24	0	171
11.	November	52	31	7	200
12.	Desember	66	27	7	47

Sumber: Arsip DPRD Kota Bandar Lampung, 2021.

Tabel 4 menunjukkan partisipasi representatif dari Januari hingga Desember menghadapi keadaan yang berfluktuasi, ketidakhadiran dalam keadaan alfa dalam satu tahun tiba berkali-kali, tidak muncul kondisi lemah dalam satu tahun tiba beberapa kali, tidak muncul kondisi musnah dalam satu tahun tiba di berkali-kali, semua keadaan tidak muncul dari bantuan asing dalam satu tahun tiba beberapa kali. Tanpa lingkaran yang representatif, tekanan pekerjaan tidak dapat diberikan dengan baik, yang berdampak pada tingkat kenyamanan karyawan dengan tekanan dan menghasilkan kinerja kerja yang di bawah standar. Jika masih banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, bagaimana tujuan dari

proses yang semestinya dapat tercapai? Ketegangan karyawan akan meningkat di tempat kerja yang adil dan nyaman, yang juga akan menghasilkan lebih banyak perwakilan yang dipromosikan.

Estimasi eksekusi adalah interaksi yang tepat dan tak henti-hentinya untuk mensurvei pencapaian dan kegagalan eksekusi suatu program atau tindakan. Siklus ini direncanakan untuk mengevaluasi pencapaian setiap fokus presentasi untuk memberikan garis besar kemenangan dan kekecewaan dalam mencapai tujuan dan sasaran penting DPRD Kota Bandar Lampung. Estimasi eksekusi juga digunakan sebagai pekerjaan untuk mendorong prosedur hierarkis untuk masa depan dan sebenarnya dapat digunakan untuk melihat presentasi setiap bidang saat ini dan untuk mengontrol kemampuan administrasi secara keseluruhan. Untuk menilai pameran suatu kantor administrasi (pelaksana tanggung jawab), ditentukan petunjuk yang digunakan sebagai alasan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan presentasi itu. Cara menangani eksekusi diselesaikan baik secara subyektif maupun kuantitatif karena sebagian besar dianggap normal untuk memberikan garis besar tingkat pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi kemudian akan disediakan untuk setiap tujuan strategis, sebagaimana ditentukan oleh hasil evaluasi efektivitas organisasi dan penilaian efektivitasnya:

Tabel 5. Pelaksanaan Fungsi Penganggaran, Legislasi dan Pengawasan oleh DPRD 2021

No	Uraian	Satuan	Capaian %
1.	Meneliti usulan peraturan daerah	Perda	100
2.	Berbicara dan mengatur diskusi dengan perwakilan pemerintah daerah dan tokoh agama / masyarakat	Laporan	87
3.	Majelis dewan	Laporan	100
4.	Sidang Paripurna _	Laporan	100
5.	Kegiatan rekreasi/pengejaran	Laporan	100
6.	Pimpinan dan	Laporan	0

	anggota DPD melakukan perjalanan dinas ke daerah		
7.	meningkatkan kemampuan anggota dan pimpinan DPRD	Orang	55
8.	penelitian DPRD cocok dibandingkan	Laporan	100
9.	Pelantikan anggota DPRD Pergeseran Antar Waktu (PAW).	Kali	100
10.	Laws and regulations published	Kali	80
	Jumlah		822
	Jumlah rata-rata capaian		82,2

Sumber: Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKIP) DPRD Kota Bandar Lampung, 2021.

Tabel 5 menunjukkan pencapaian eksekusi hierarkis untuk setiap tujuan esensial, disadari bahwa ada beberapa latihan yang tidak tepat sasaran. Pendorong utama mengingat banyaknya ragam pelaksanaan Perangkat Integral DPRD, serta pelaksanaan proyek dan pelaksanaan DPRD yang ditunjukkan dengan jadwal yang ditetapkan secara konsisten oleh Badan Permusyawaratan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk menjelaskan dampak motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPRD Bandar Lampung, serta bagaimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam konteks lingkungan kerja DPRD Kota Bandar Lampung. Sampel penelitian ini dipilih sebagian dari karyawan dan anggota DPRD Kota Bandar Lampung. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Alat analisis yang diterapkan dalam penelitian ini mengikuti metode analisis data deskriptif Mills dan Huberman, yang mencakup reduksi data, analisis data, dan analisis sederhana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang

memungkinkan peneliti untuk memahami dan menjelaskan fenomena motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai secara holistik. Desain penelitian ini dirancang untuk mengumpulkan data kualitatif dari partisipan yang terlibat dalam lingkungan kerja DPRD Kota Bandar Lampung. Sampel penelitian ini terdiri dari sebagian karyawan dan anggota DPRD Kota Bandar Lampung yang dipilih dengan pertimbangan pemilihan yang representatif dan relevan. Pengambilan data dilakukan melalui wawancara, di mana partisipan diwawancarai untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja mereka. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Wawancara digunakan untuk menggali pandangan, persepsi, dan pengalaman langsung partisipan terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja mereka di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. Pertanyaan wawancara dirancang untuk mencakup aspek-aspek kunci yang terkait dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis deskriptif Mills dan Huberman. Tahap reduksi data melibatkan pengumpulan, penyortiran, dan pengorganisasian data wawancara. Analisis data kemudian melibatkan pembentukan kategori dan tema yang muncul dari data. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan untuk menyusun temuan dan kesimpulan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Motivasi kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan berusaha mencapai hasil yang baik. Dalam penelitian ini dijelaskan metode analisis data deskriptif Mills dan Huberman untuk analisis data, reduksi data, analisis data, dan analisis sederhana., mengajukan bahwa kebutuhan dan ekspektasi individu memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat motivasi. Faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan karir, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat mempengaruhi

motivasi kerja. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pada variabel persuasif dengan 7 penanda terdapat 23 penjelasan dengan nilai tipikal 3,63. Konsekuensi terukur yang khas dari variabel inspirasi di atas menunjukkan bahwa inspirasi pada penghargaan dampak ideal menunjukkan kelas menengah. Penanda yang paling dominan adalah penunjuk tanggung jawab otoritatif dengan nilai rata-rata 4,01. Penanda dengan nilai rata-rata terkecil merupakan tanda burnout dengan nilai rata-rata 2,68. Kejenuhan dipicu oleh tekanan yang tidak menentu di tempat kerja yang menyebabkan perwakilan kehilangan semangat untuk bekerja. Jika hal ini dibiarkan terus akan mempengaruhi kinerja pekerja, oleh karena itu DPRD Kota Bandar Lampung diharapkan dapat meningkatkan inspirasi yang representatif.

Konsekuensi dari review menunjukkan bahwa pada variabel tempat kerja dengan 6 penanda terdapat 17 proklamasi dengan nilai tipikal 3,93. Hasil faktual umum dari variabel tempat kerja di atas menunjukkan bahwa tempat kerja pada nilai dampak yang ideal menunjukkan kelas atas. Jika dibandingkan dengan Nilai rata-rata tempat kerja variabel, 3,95, sebenarnya tidak lebih tinggi dari tempat kerja aktual, yang memiliki nilai 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja non aktual lebih persuasif dibandingkan dengan tempat kerja aktual di DPRD Kota Bandar Lampung. Penanda yang paling dominan adalah penunjuk bantuan umum dengan nilai rata-rata 4,08. Pointer dengan nilai rata-rata terkecil adalah penanda hubungan antar pasangan dengan nilai rata-rata 3,82. Hal ini menunjukkan perlunya latihan tambahan atau kerjasama untuk lebih mengembangkan hubungan antar mitra di tempat kerja DPRD Kota Bandar Lampung. Hasil review menunjukkan bahwa pada variabel ekshibisi dengan 3 pointer terdapat 27 artikulasi dengan nilai rata-rata 3,08. Konsekuensi terukur yang khas dari faktor-faktor presentasi di atas menunjukkan bahwa pameran pada nilai dampak yang ideal menunjukkan kelas sedang. Penanda yang paling umum adalah penunjuk eksekusi tugas dengan nilai rata-rata 3,93. Indikasi perilaku interaktif dengan nilai rata-rata 1,50 merupakan indikator dengan nilai rata-rata terendah. Mereka menunjukkan kebiasaan aneh saat bekerja sama. buruh dengan sengaja yang

dapat memperlambat pelaksanaan dan merusakkan kantor. DPRD Kota Bandar Lampung seharusnya memiliki pilihan untuk bekerja pada sifat kerja perwakilan sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Hasil eksperimen fakta menunjukkan efektivitas inspirasi kerja dan pelaksanaan perwakilan di kantor DPRD kota Bandar Lampung ditemukan nilai signifikan 0,004 yang lebih sederhana dari α (0,05) dan Unstandardized Coefficients B senilai 0,329, sehingga dapat diambil pilihan. diketahui H1, artinya Inspirasi Kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Kantor DPRD Kota Bandar Lampung dengan tingkat kepastian 95%. Jika inspirasi kerja bertambah, maka pelaksanaan representatif akan bertambah sebesar 0,329 unit. Hasil percobaan yang terukur menunjukkan bahwa dampak antara tempat kerja dan pelaksanaan perwakilan di Kantor DPRD Kota DPRD mendapat nilai kepentingan 0,003 yang tidak tepat α (0,05 dan Unstandardized Coefficients B senilai 0,321, sehingga dapat diambil pilihan untuk mengakui H2, artinya Tempat Kerja berdampak pada pelaksanaan pekerjaan di Kantor DPRD Kota Bandar Lampung dengan tingkat kepastian sebesar 95%, apabila tempat kerja bertambah maka pelaksanaan perwakilan bertambah sebesar 0,321 satuan. Hasil eksperimen faktual menunjukkan bahwa pengaruh antara inspirasi dan tempat kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di kantor DPRD kota Bandar Lampung mendapat nilai kepentingan 0,000 tidak tepat α (0,05), dan Unstandardized Coefficients B senilai 0,374, sehingga pilihan dapat diambil menjadi diketahui H3, artinya Kinerja pegawai di Kantor DPRD dipengaruhi oleh inspirasi kerja dan lingkungan kerja. Kota Bandar Lampung dengan tingkat kepastian mendekati 100%. Jika tempat kerja bertambah, kinerja pekerja akan bertambah sebesar 0,374 unit.

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada manajemen di Sekretariat untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai. Langkah-langkah seperti penyediaan peluang pengembangan, peningkatan komunikasi internal, pemberian penghargaan,

dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat diimplementasikan berdasarkan temuan penelitian. Namun, hasil penelitian akan sangat bergantung pada karakteristik dari Sekretariat DPRD tertentu. Oleh karena itu, sangat disarankan untuk merujuk pada penelitian konkret dan informasi terbaru yang relevan untuk memahami dampak Motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD. Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada kinerja pegawai melalui peningkatan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas legislasi, motivasi intrinsik dalam memberikan kontribusi, serta dorongan untuk meraih pencapaian yang lebih baik. Hasil ini menyarankan bahwa kebijakan atau program yang meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat membantu meningkatkan kualitas kerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas fisik yang memadai dan hubungan antarpegawai yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penyelesaian masalah bersama. Oleh karena itu, langkah-langkah untuk memperbaiki dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif dapat berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini memiliki batasan, seperti penggunaan metode survei dan fokus pada Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. Studi lebih lanjut diperlukan untuk menguatkan temuan ini dan menawarkan rekomendasi yang lebih spesifik mengingat lingkungan organisasi yang lebih luas, namun untuk saat ini, data dan kesimpulan ini harus digunakan sebagai titik awal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan kritis antara motivasi kerja (inspirasi) dan kinerja pegawai DPRD Bandar Lampung. Peningkatan motivasi kerja dapat berkontribusi pada pengembangan kinerja pegawai, terutama mereka yang bekerja di lingkungan DPRD Kota Bandar Lampung. Selain itu, hasil penelitian menegaskan bahwa kondisi tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap penyajian perwakilan DPRD. Perbaikan atau perubahan

dalam kondisi kantor dapat mempengaruhi tingkat kinerja perwakilan. Pengaruh positif dan besar juga ditemukan antara motivasi kerja (inspirasi) dan eksekusi tugas terhadap kinerja pegawai. Peningkatan motivasi dan kondisi tempat kerja di dalam perwakilan dapat lebih mengembangkan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan DPRD Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran dapat diajukan kepada DPRD Kota Bandar Lampung. Pertama, perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan burnout, seperti kelebihan beban kerja atau tekanan yang berlebihan, untuk meningkatkan motivasi pegawai. Kedua, perlu dilakukan perbaikan pada denah ruangan dan koordinasi area kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Ketiga, diperlukan tindakan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas yang representatif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Implementasi saran-saran ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung.

Daftar Pustaka

- Aisyah, S., Deswindi, L., & Indrajaya, D. (2019). Are Physical and Non-Physical Working Environment Effect Employees Productivity with Motivation as an Intervening Factor? In *Proceedings of the 3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019)*.
- Awan, A. G., & Tahir, T. (2019). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1).
- Cion Orocomna, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Taspen Cabang Manado. *Journal Name*, Vol. 7, No. 1, ISSN.
- DPRD Kota Bandar Lampung. (2021). *Arsip DPRD Kota Bandar Lampung*.
- DPRD Kota Bandar Lampung. (2021). *Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKIP) DPRD Kota Bandar Lampung Tahun 2021*.
- Endang Mahpudin, & Purnamasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK CENTRAL ASIA Cabang Karawang. *Jurnal Edunomic*, 6(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Beek, A. J. van der, & Vet, H. C. W. (2019). Improving The Individual Work Performance Questionnaire Using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement: 2017*, 15(2), 160-175.
- Krisnawati, N. P. A., & Suartana, I. W. (2020). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Journal Name*, 3, 2539-2566.
- Lyta Lestari, & Harmon. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2).
- Mahsun, M. (2018). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2020). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1).
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2019). The Relationship Between Leadership Style and Health Worker Motivation, Job Satisfaction and Teamwork in Uganda. *Journal of Healthcare Leadership*, 10, 21-32.
- Nitisemito. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Perburuhan No.7 Tahun 1964 Tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan Serta Penerangan Dalam Tempat Kerja.
- Putri, E. M., Vivin M. E., Achmad S. S., & Zaim, M. (2019). The Effect of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 7.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Hapzi Ali. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, ISSN: 2146-4405.
- Ronal Sihaloho, & Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siegel, S. (2017). *Statistik Non Parametrik*. PT Gramedia. Jakarta.
- Sugianingrat, I. A. P. W., & Sarwana, I. W. G. (2017). Effect of Work Culture on Employee Performance with Work Motivation as Mediator: Study at Nonstar Hotel in Denpasar-Bali, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, V(12).
- Sugiarto, Siagian D., Sunarto L. S., & Oetomo D. S. (2017). *Teknik Sampling*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wawancara pegawai DPRD Kota Bandar Lampung, 2022
- Widyawati, S. R., Sujana, I. W., & Sukadana, I. W. (2019). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance at CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(11).
- Winardi. (2018). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Yaumil Khoiriyah, A. Rahmawati, & H. Patmarina. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf Dan Guru. *Jurnal Manajemen*, 10(1), ISSN 1411-4186.