

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Majene

Nur Mila¹, Nursyam Anwar², Muhammad Ramlil Supu³, Badirun Basir⁴, Wahdaniah⁵,
Abdul Latif Dollah⁶

¹*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat*

²³⁴⁵⁶*Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat*

¹*Corresponding author's email: nurmila8434@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine the influence of work ability and work environment on employee performance at the Majene Regency DPRD Office. This research is quantitative in nature, using a questionnaire as the data collection method. The research was conducted at the Majene Regency DPRD office. The population in this study consisted of employees at the Majene DPRD office. Random sampling was used, based on the Slovin formula, resulting in 62 respondents. The results of this study indicate that work ability has a significant effect on employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance, and work ability and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Majene Regency DPRD Office. From these results, it can be concluded that work ability and the work environment influence employee performance.

Keywords: Work Ability, Work Environment, and Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Majene. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor DPRD Kabupaten Majene. Populasi dalam penelitian adalah pegawai pada kantor DPRD Majene. Teknik pengambilan sampel secara acak (random sampling), dengan rumus Slovin. Sehingga diperoleh sebanyak 62 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat MSDM merupakan aktivitas yang mengelola manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting didalam organisasi. Dalam setiap aktivitas organisasi akan selalu melibatkan sumber daya manusia sebagai penggerak. Manajemen sumber daya manusia sendiri adalah suatu seni yang melakukan proses pemeliharaan pegawai secara manusiawi agar kemampuan yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan organisasi.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene (disingkat DPRD Majene) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah tingkat kabupaten yang ada di Kabupaten Majene, Sulawesi Barat. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektifitas, produktifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas, wewenang dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Menurut Kuswandi dalam Nurakhim (2022), beberapa diantara faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah kemampuan kerja dan lingkungan kerja pegawai, di samping kepuasan pegawai, kepemimpinan, dan motivasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memberikan perhatian terhadap kemampuan kerja pegawai dan lingkungan kerjanya. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman, (Widyanata 2022). Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Dengan kurangnya kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yaitu masih adanya beberapa pegawai yang kurang menguasai kemampuan teknis yang dibebankan kepada mereka, kurang terampil dalam menggunakan aplikasi perkantoran, pegawai yang tidak mampu memanfaatkan waktu kerja secara produktif, sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Kemampuan kerja perlu dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, selain itu kemampuan kerja bukan satunya faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhinya dalam menjalankan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa fasilitas kerja, suasana tempat kerja dan hubungan sosial antar sesama pekerja maupun atasan, (Sabilalo dkk. 2020). Lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Dukungan dari atasan, rekan kerja, dan peralatan yang memadai menciptakan kenyamanan dan mendorong kinerja yang baik.

Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang cukup, minim kebisingan, tata ruang yang teratur, serta kebersihan yang terjaga , semua ini berkontribusi pada kenyamanan pegawai dan meningkatkan produktivitas serta kinerja pegawai. Peran lingkungan kerja sangat penting dalam organisasi, dengan kondisi dari koneksi internet yang lambat loading, tata ruang yang belum tertata secara maksimal, serta keterbatasan ruang gerak, sehingga situasi ini cenderung menghambat pekerjaan pegawai dan mengarah kepada kurang kinerja pegawai dalam bekerja. Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan kemampuan serta lingkungan oleh sistem yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas,maka permasalahan yang dirumuskan adalah:

1. Apakah *Kemampuan kerja* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Majene ?
2. Apakah *Lingkungan Kerja* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene ?
3. Apakah *Kemampuan Kerja* dan *Lingkungan Kerja* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Majene ?

2. Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Disebut kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian berupa angka-angka dan analisis yang digunakan menggunakan statistika (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis yang telah dibuat yang melalui pengumpulan data saat melakukan penelitian di lapangan yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruhnya *Kemampuan kerja* dan *Lingkungan kerja* terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder, data primer adalah data yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Data primer didapat melalui angket (kuesioner) sebagai penelitian.

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari objek penelitian, Data sekunder yang diperoleh adalah dari sebuah situs internet, ataupun dari sebuah referensi yang sama dengan apa yang diteliti oleh penulis.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor DPRD dengan jumlah 160 orang. Mengingat populasi cukup banyak maka untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 62 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi dimana mengamati permasalahan yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti, wawancara pengumpulan data dengan cara Tanya jawab dengan pihak berwenang, studi pustaka mengutip sejumlah referensi yang berupa tulisan (buku, artikel, jurnal) yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, serta angket koesioner yang disebarluaskan ke seluruh pegawai kantor DPRD Kabupaten Majene.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji f serta uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1.Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ghazali, (2018). Metode yang di gunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi normalitas distribusi data adalah dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	.0000000 2.4159738
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.099 .055 -.099 .099 .200 ^{c,d}
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas maka diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pengujian telah memenuhi asumsi kenormalan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai Asymp Sig lebih besar dari 0,05.

2.Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghazali, (2013:105) dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah:

- Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas

MULTIKOLINERITAS	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
	Variabel		
<i>Kemampuan Kerja</i>	0,719	1,392	Non Multikolinearitas
<i>Lingkungan Kerja</i>	0,719	1,392	Non Multikolinearitas

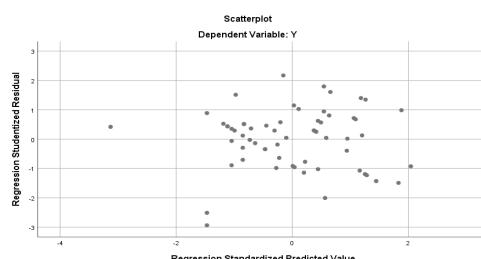
Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel independen (bebas) yaitu kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance $0,719 > 0,10$ dan nilai VIF $1,392 < 10$, maka semua variabel dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali, (2018) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan hasil dari scatterplot dimana terlihat titik-titik data yang menyebar sekitar garis diagonal 0 dan tidak terdapat titik yang berdempetan maka disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, model regresi baik dan ideal dapat terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya. Hubungan variabel independent (X) dan variabel dependent (Y) tersebut dinyatakan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots e$$

Dimana:

Y = Variabel dependent (Kinerja pegawai)

a = Nilai konstan

β = Koefisien regresi

X_1 = Variabel independent (*Kemampuan kerja*)

X_2 = Variabel independet (*Lingkungan kerja*)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.313	5.040		3.038	.004
	Kemampuan kerja	.560	.087	.634	6.468	.000
	Lingkungan kerja	.207	.094	.215	2.189	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss25 (2025)

$$Y = 42,472 + (-0,343)X1 + 0,973X2 + e$$

1. a atau konstanta sebesar 15,313 menunjukkan bahwa jika *Kemampuan kerja* dan *Lingkungan kerja* nilainya sebesar 0 maka kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene sebesar 15,313.
2. Koefisien regresi b1 sebesar 0,560X1 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 satuan pada variable *kemampuan kerja* maka terjadi peningkatan kinerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Majene sebesar 0,560.
3. Koefisien regresi b2 sebesar 0,207 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 satuan pada variabel *Lingkungan kerja* maka terjadi kenaikan kinerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Majene sebesar 0,207.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t atau uji hipotesis secara parsial bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria dari uji statistik t sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai tingkat signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai tingkat signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.313	5.040		3.038	.004
	Kemampuan kerja	.560	.087	.634	6.468	.000
	Lingkungan kerja	.207	.094	.215	2.189	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. *Kemampuan kerja* (X1)

Nilai t hitung $6.468 > 2,001$ t tabel dan nilai sig $0,000 < \text{sig} 0.05$, maka artinya bahwa *Kemampuan kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene.

2. *Lingkungan kerja* (X2)

Nilai t hitung $2.189 > 2,001$ t tabel dan nilai sig $0.033 < \text{sig} 0.05$ maka yang artinya bahwa *Lingkungan kerja* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene.

Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apabila variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Digunakan uji F dengan melihat nilai signifikansi uji F pada alpha 0,05. Adapun kriteria dari uji F tersebut adalah

1. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ (α), maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ (α), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.625	2	258.812	42.887	.000 ^b
	Residual	356.053	59	6.035		
	Total	873.677	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber olah data SPSS25 (2025)

Dari uji ANOVA atau Uji f nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ atau $0,000 < 0,5$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, Dengan demikian H_3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi (R^2) menentukan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan kemampuan variabel dependen untuk berubah. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai dari koefisien determinasi mendekati angka nol (0) maka artinya variabel independen terhadap variabel dependen tersebut lemah. Dan sebaliknya jika nilai dari koefisien determinasi mendekati angka satu (1) maka artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut kuat.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.579	2.45658

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

Berdasarkan tabel tersebut maka diperoleh hasil uji koefisien determinasi pada output model summary dari nilai R Square sebesar 0,592. Jadi pengaruh Kemampuan kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene yaitu sebesar 59,2% sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Majene. Penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini berarti jika kemampuan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat pada kantor DPRD Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil pengujian yang dilakukan oleh I Putu Abdi Widyanata, I Wayan Mendra, Tjok Istri Sri Harwthy (2020) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Majene. Penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat pada kantor DPRD Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil pengujian yang dilakukan oleh I. K. Widiana, K. Krisna Heryanda (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji f variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f hitung $> f$ tabel, dengan demikian variabel kemampuan kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi, Abdul Rahman Mus, Serlin Serang (2023), hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel yang paling dominan yaitu faktor kemampuan kerja.

4.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Majene*” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional yang dimiliki pegawai, maka kualitas kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Kemampuan kerja menjadi modal utama dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.
2. Penelitian ini menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, teratur, serta ditunjang oleh hubungan antar pegawai yang harmonis mampu mendorong kinerja dan meningkatkan produktivitas. Kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menghambat potensi pegawai untuk bekerja maksimal.
3. Penelitian ini menemukan hasil bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene. Secara keseluruhan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja. Keduanya saling berkaitan dan perlu diperhatikan secara bersamaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Referensi

- Arkanuddin. (2019). Hubungan beban Kerja dengan Produktivitas DPRD Kabupaten Majene. *Repository.Unibos.Ac.Id.*
- Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Muhammad Edy Supriyadi. (2023). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Dan Kemasan Produk Terhadap Minat Beli Produk Skincare Somethinc. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 135 149. <https://doi.org/10.56127/jekma.v2i2.742>
- Nurakhim, B., Wahdini, N., & Damanik, D. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Muncul Agung. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2).
- Putu Abdi Widyanata, I., Wayan Mendra, I., & Istri Sri Harwathy, T. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAWASLU Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 3(11), 91–101.