

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN SE-KECAMATAN RUMBIA KABUPATEN BOMBANA

¹⁾Muh. Fathir Maulid Yusuf, ²⁾Ilham Akbar Garusu, ³⁾Ahmad Hamid

^{1,2,&3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama Sulawesi Tenggara,
Jl. Mayor Jenderal Katamso, Kec. Baruga Kota Kendari

email: ¹fathir.maulid91@gmail.com, ²ilhamibar@gmail.com ³ahmadunusra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai kelurahan se-kecamatan rumbia kabupaten bombana. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dalam bentuk data mentah berupa laporan akuntabilitas, laporan sasaran kerja pegawai, angket atau kuesioner dan data berupa informasi melalui wawancara. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, tujuannya yaitu untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,767 dengan signifikansi 0,001. Artinya, apabila lingkungan kerja non fisik yakni kepemimpinan langsung atasan, hubungan rekan kerja dan hubungan atasan dengan bawahan semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga target kinerja organisasi dalam hal ini kantor kelurahan se-kecamatan rumbia kabupaten bombana akan tercapai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Non Fisik; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to examine the influence of non-physical work environment on the performance of employees in the sub-district office of Rumbia, Bombana Regency. The data used in this research consist of quantitative and qualitative data, with the primary data source being raw data obtained directly from the research location, in the form of accountability reports, employee work target reports, questionnaires or surveys, and information gathered through interviews. The data were analyzed using simple linear regression analysis techniques to determine the relationship between the independent variables and the dependent variable in this study. The research results indicate that the non-physical work environment has a significant influence on employee performance, with a coefficient of 0.767 and a significance level of 0.001. This means that when the non-physical work environment, such as direct leadership, coworker relationships, and superior-subordinate relationships, improves, employee performance will also increase, thereby achieving the organizational performance targets, in this case, the sub-district office of Rumbia, Bombana Regency.

Keywords: Non-Physical; Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi, baik itu di sektor pemerintahan maupun di sektor swasta. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan hanya sekadar pelaksana tugas, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2001). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pegawai mampu berprestasi sebaik mungkin dan memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang mencakup faktor-faktor seperti hubungan kerja, rasa kebersamaan, dan suasana kerja, memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu pegawai merasa nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, sementara lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai (Dewi Sartika Wahyuni, 2020). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Lamin, 2017; Sri Harini, dkk, 2018). Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Kelurahan di Kecamatan Rumbia, Kabupaten Bombana, juga menghadapi tantangan dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Beberapa kendala yang dihadapi mencakup kurangnya rasa kebersamaan, perselisihan antar pegawai, dan beban kerja yang tidak merata. Hal-hal ini dapat memengaruhi kinerja pegawai secara negatif dan mengurangi motivasi mereka dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini akan fokus pada lingkungan kerja non fisik di Kantor Kelurahan di Kecamatan Rumbia, Kabupaten Bombana. Dalam konteks ini, lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja antar sesama pegawai dan hubungan kerja dengan atasan. Dengan memahami pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan, langkah-langkah perbaikan dapat diambil untuk menciptakan kondisi yang lebih kondusif bagi kinerja pegawai.

Penelitian ini akan menjawab pertanyaan-pertanyaan penting terkait dengan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan di Kecamatan Rumbia, Kabupaten Bombana. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi manajemen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Hipotesis penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan dan Kelurahan Lingkup Kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan dan Kelurahan Lingkup Kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana dan yang menjadi Objek Penelitian adalah keseluruhan Pegawai di Kantor Kelurahan dan Kecamatan di Rumbia mulai dari staf di Kelurahan sampai pada keseluruhan pegawai Kecamatan wilayah Kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan dan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis, dengan demikian maka pendekatan penelitian ini adalah bersifat *explanatory research*. Alasan yang mendasari menggunakan *explanatory research* karena tujuan penelitian ini menjelaskan dan menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai kecamatan dan kelurahan lingkup kecamatan rumbia Kabupaten Bombana.

Populasi diartikan sebagai wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:119). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kecamatan dan Kelurahan Lingkup Kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana. Oleh karena jumlah unit populasi yang sangat terbatas sebanyak 67 orang, maka keseluruhan unit populasi tersebut menjadi responden penelitian ini. Dimana menurut Arikunto (2012:104) Jika jumlah Populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah populasi tersebut diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan metode angket; yakni mendistribusikan angket (kuesioner) kepada responden untuk diisi oleh responden (*self-report*). Data sekunder dikumpulkan dengan cara mencatat dan mengcopy beberapa data publikasi yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan program SPSS. Metode statistika deskriptif digunakan untuk menjelaskan perilaku atau karakteristik data variabel penelitian dalam bentuk distribusi frekuensi, dan rata-rata hitung. Sedangkan metode statistika inferensial digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, sekaligus digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian.

Untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear sederhana, dengan rumus umum sebagai berikut (Hair, Jr. *et al.*, 2019: 10):

$$\text{Variate Value (Y)} = a + bX$$

Dimana: *Variate value* (Y) adalah nilai variasi perubahan variabel terikat (*dependent*); *a* adalah konstanta (intersep), *b* adalah konstanta regresi (slope) dan X adalah Variabel bebas (Independen).

Penggunaan model regresi tersebut, didasarkan pada pertimbangan sebagai berikut: "Input data dalam pengolahan merupakan hasil perhitungan rata-rata atau perkalian bobot skor jawaban responden dari setiap item pernyataan atau indikator variabel."

Uji model regresi dimaksud adalah untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan dapat menjadi model penduga yang baik (*goodness of fit*) hubungan antara lingkungan kerja non fisik (X) dengan kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain uji R^2 (R) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) mampu menjelaskan variasi nilai variabel dependen (Y). Nilai koefisien R^2 sekaligus menunjukkan besaran pengaruh langsung variabel independen (X) secara terhadap variasi nilai variabel dependennya (Y).

Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Bila nilai R^2 mendekati 1, maka model yang dihasilkan secara statistika dapat dianggap sebagai model penduga yang baik (akurat) dalam menjelaskan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independennya (X). sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0 (nol), maka model yang dihasilkan secara statistika tidak dapat diterima sebagai model penduga yang baik (akurat) dalam menjelaskan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independennya (X).

Menurut Sugiyono (2012: 93), skala likert: "*Digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial*". Dalam menjawab skala Likert ini, responden hanya memberikan tanda, misalnya *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai dengan pernyataan. Kuisisioner yang telah diisi oleh responden perlu dilakukan penyekoran.

Tabel 1
Bobot (scoring jawaban responden)

Pernyataan	Skor Untuk Pernyataan Positif	Skor Untuk Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu/ Sedang	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2012:94)

Suatu instrument dapat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan kata lain, uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur (instrumen) yang di gunakan untuk memperoleh data. Uji validitas instrumen penelitian ini di gunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson* pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$. Menurut Cronbach (1970) dalam Cohen *et al.* (2007:501) koefisien validitas yang memuaskan minimal 0,30 ($\geq 0,30$).

Uji reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan di ukur. Dengan kata lain, uji reliabilitas adalah sehubungan dengan pertanyaan apakah alat ukur (instrument) yang digunakan dalam mengukur setiap variabel observasi (indikator) dapat digunakan oleh peneliti lain secara berulang-ulang dengan hasil pengukuran yang sama.

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini di gunakan taraf kepercayaan (*significance level*) sebesar $\alpha = 0,05$. Menurut Cohen *et al.* (2007:506) dan Stangor (2011:102), nilai koefisien Cronbach Alpha dikatakan baik apabila memiliki nilai koefisien $\geq 0,70$ pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini sesuai dengan pernyataan sebagai berikut:

“One criterion that seems reasonable is that the reliability of a commonly used scale should be at leasta = .70. However, many tests have reliabilities well above $\alpha = .80$ ” (Stangor, 2011:102).

“For the split-half coefficient and the alpha coefficient the following guidelines can be used:

>0.90 very highly reliable; 0.80 – 0.90 highly reliable; 0.70 – 0.79 reliable;

0.60 – 0.69 marginally/minimally reliable

<0.60 unacceptably low reliability” (Cohen *et al.*, 2007:506).

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, sebelum instrumen (angket) digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini, maka dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas. Untuk keperluan tersebut peneliti menggunakan 30 responden. variabel penelitian valid dan reliabel yang dibuktikan nilai koefisien korelasi (r) seluruh butir pernyataan dalam variabel penelitian ini lebih besar dari 0,30 atau nilai signifingkasi lebih kecil ($p < \alpha = 0,05$), kemudian nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel yang diuji adalah $\geq 0,70$ yang berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dapat dipercaya keandalannya. Dengan demikian instrumen yang digunakan dapat dikatakan valid dan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima sebagai instrument untuk melakukan pengukuran setiap item pernyataan dan analisis data selanjutnya.

Definisi operasional variabel penelitian adalah uraian tentang batasan variabel yang akan diukur. Definisi operasional variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik,

Lingkungan kerja non fisik yang dimaksudkan pada penelitian ini adalah persepsi evaluatif pegawai (responden) mengenai perasaan yang dialaminya dalam berinteraksi di lingkungan kerjanya. Variabel independen ini terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu: (1) kepemimpinan atasan langsung; (2) hubungan dengan rekan kerja; dan (3) hubungan atasan dengan bawahan.

1. Kepemimpinan atasan langsung diukur dengan mengacu pada pengukuran Hackman dan Oldham (1980) dalam Bono dan Judge (2003) yang terdiri dari 3 (tiga) item pernyataan, yaitu: (1) kepercayaan bawahan terhadap pemimpin, (2) keyakinan bawahan terhadap pemimpin, dan (3) kepuasan bawahan terhadap pemimpin. Keseluruhan item pernyataan tersebut dinyatakan dalam skala Likert dengan lima alternatif jawaban, mulai dari “*sangat tidak setuju*” sampai “*sangat setuju*”.
2. Hubungan dengan rekan sekerja, diukur dengan mengacu pada pengukuran Kim (1996) dalam Price (1997) yang terdiri dari 3 (tiga) item pernyataan, yaitu: (1) kepuasan atas keakraban dengan rekan sekerja, (2) dukungan rekan sekerja, dan (3) bantuan rekan sekerja yang dirasakan. Keseluruhan item pernyataan tersebut dinyatakan dalam skala Likert dengan lima alternatif jawaban, mulai dari “*sangat tidak setuju*” sampai “*sangat setuju*”.
3. Hubungan atasan dengan bawahan diukur dengan 4 item pernyataan yang diadopsi dari pengukuran Penley dan Hawkins (1985) dalam Price (1997), yaitu: (1) kesediaan atasan mendengar keluhan bawahan, (2) kesediaan atasan menjawab pertanyaan bawahan, (3) respons atasan terhadap permohonan bawahan, dan (4) kesediaan atasan meluangkan waktu untuk mendengarkan permasalahan bawahan. Keseluruhan item pernyataan tersebut dinyatakan dalam skala Likert dengan lima alternatif jawaban, mulai dari “*sangat tidak setuju*” sampai “*sangat setuju*”.

2. Kinerja pegawai adalah persepsi evaluatif pegawai (responden) tentang capaian hasil kerjanya yang diukur berdasar perilaku kerjanya (*behaviorally anchored rating scale - BARS*). Variable ini merupakan variable observasi yang diukur dengan 29 item pernyataan diadopsi dari Daley (2005), yang terdiri dari:

1. Keterikatan terhadap tugas, yang diukur dengan 5 item pernyataan; (1) Saya selalu hadir ditempat kerja (kantor) tepat waktu, (2) Saya tidak pernah meninggalkan tugas/pekerjaan tanpa izin, (3) saya tidak pernah menggunakan alasan sakit untuk meninggalkan pekerjaan (4) Saya selalu hadir di tempat kerja (kantor) setiap hari kerja (5) saya selalu memulai pekerjaan saya jika berada di kantor.
2. Sikap kerja, diukur dengan 4 item pernyataan; (1) saya suka dengan pekerjaan saya saat ini (2) Saya berkomitmen untuk mendukung keberhasilan unit kerja saya, (3) Saya selalu menjaga toleransi dan kebersamaan dengan rekan sekerja, dan (4) Salah satu perhatian utama saya adalah selalu memberikan pelayanan terbaik bagi klien (masyarakat).
3. Kualitas hasil kerja, diukur dengan 5 item pernyataan; (1) saya selalu bekerja dengan sepenuh hati (2) Saya selalu berusaha melaksanakan tugas/pekerjaan dengan prinsip tepat guna dan tepat sasaran, (3) Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, (4) Salah satu kekurangan saya adalah kurang cermat dan teliti dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan (5) salah satu kekurangan saya adalah kurang rapi dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan
4. Kerjasama, diukur dengan 4 item pernyataan; (1) Kapan dan dimana saja, saya selalu siap membantu pegawai lain yang membutuhkan, (2) Saya selalu siap bekerjasama dengan pegawai lain dalam lingkup unit kerja saya, (3) Saya selalu siap bekerjasama

- dengan pegawai lain meskipun tidak satu unit kerja dengan saya, dan (4) Saya selalu siap membantu tugas-tugas atasan langsung saya termasuk unsur pimpinan lainnya.
5. Kuantitas hasil kerja, diukur dengan 2 item pernyataan; (1) saya dapat menyelesaikan tugas sesuai volume kerja yang ditetapkan atasan langsung saya (2) saya selalu dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
 6. Pengembangan diri, diukur dengan 2 item pernyataan; (1) saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan/keterampilan yang berkaitan dengan tugas saya saat ini (2) saya selalu berusaha memperoleh pengetahuan baru sesuai kebutuhan tugas/pekerjaan saya saat ini dan masa yang akan datang
 7. Kepemimpinan, diukur dengan 7 item pernyataan; (1) saya mampu merencanakan pelaksanaan tugas/pekerjaan saya sendiri (2) saya mampu mengorganisir proses pelaksanaan tugas saya (3) saya mampu mengarahkan diri dan berkoordinasi dengan pimpinan dan rekan kerja terkait pelaksanaan tugas/pekerjaan pada unit kerja saya (4) Salah satu kelemahan saya adalah masih kurang mampu mengendalikan diri pada situasi tertentu (5) Saya hanya bersedia dan mampu menerima tanggung jawab yang berkaitan dengan tugas/pekerjaan saya (6) Yang penting bagi saya adalah menyelesaikan tugas, adapun pertanggung jawabannya saya serahkan pada pimpinan (atasan langsung) saya (7) Saya mampu bekerjasama dengan staf dalam kantor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi variabel penelitian bahwa lingkungan kerja non fisik variabel ini terdiri dari 10 item pernyataan dengan 3 indikator, masing-masing 3 dan 4 pernyataan pada setiap indikator. Distribusi jawaban untuk variabel lingkungan kerja non fisik dan persentase kecenderungan skor jawaban adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X)

NO	TANGGAPAN RESPONDEN		F	Tot.	%
	TANGGAPAN	ANGKA PENILAIAN			
1	Sangat Setuju	5	75	375	15
2	Setuju	4	343	1.372	55
3	Kurang Setuju	3	229	687	28
4	Tidak Setuju	2	18	36	1
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	5	0
JUMLAH			670	2.475	100

Sumber : Data Primer (diolah) 2023

Skor ideal = Angka Penilaian x Jumlah Pertanyaan x Jumlah Responden

$$= 5 \times 10 \times 67 = 3.350$$

$$\frac{2.475}{3.350} \times 100\% = 73,88\% \quad (\text{Cukup Baik})$$

Hasil persentase kecenderungan skor jawaban untuk pertanyaan variabel lingkungan kerja non fisik dikategorikan telah cukup baik (73,88%). Hal ini terbukti dari pernyataan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 15%, setuju sebesar 55%, kurang setuju

sebesar 28%, tidak setuju sebesar 1%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Dalam hal ini rata-rata responden cenderung menjawab setuju.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

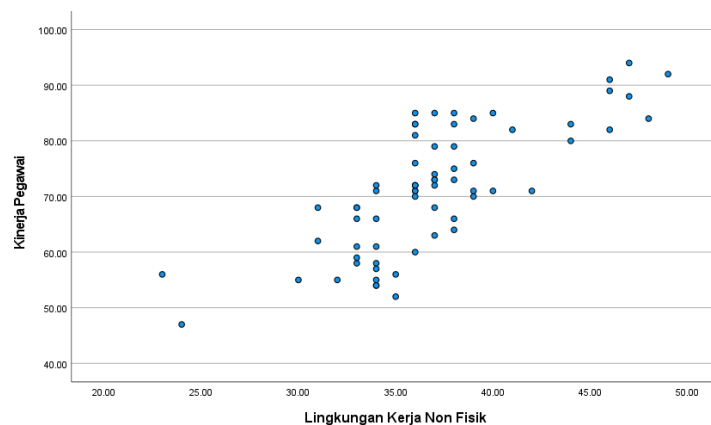
Tabel 3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Indikator Variabel	Item Pernyataan	Koef. Korelasi	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
Kepemimpinan Atasan Langsung (X _{1.1})	X _{1.1.1}	0,545	Valid	0,760	Reliabel
	X _{1.1.2}	0,602	Valid		
	X _{1.1.3}	0,628	Valid		
Hubungan Dengan Rekan Kerja (X _{1.2})	X _{1.2.1}	0,598	Valid	0,744	Reliabel
	X _{1.2.2}	0,503	Valid		
	X _{1.2.3}	0,620	Valid		
Hubungan Atasan dan Bawahan (X _{1.3})	X _{1.3.1}	0,729	Valid	0,720	Reliabel
	X _{1.3.2}	0,357	Valid		
	X _{1.3.3}	0,504	Valid		
	X _{1.3.4}	0,486	Valid		
Keterikatan Pada Tugas/ Pekerjaan (Y _{1.1})	Y _{1.1.1}	0,534	Valid	0,753	Reliabel
	Y _{1.1.2}	0,505	Valid		
	Y _{1.1.3}	0,511	Valid		
	Y _{1.1.4}	0,540	Valid		
	Y _{1.1.5}	0,536	Valid		
Sikap Kerja (Y _{1.2})	Y _{1.2.1}	0,774	Valid	0,724	Reliabel
	Y _{1.2.2}	0,730	Valid		
	Y _{1.2.3}	0,785	Valid		
	Y _{1.2.4}	0,778	Valid		
Kualitas Kerja (Y _{1.3})	Y _{1.3.1}	0,557	Valid	0,760	Reliabel
	Y _{1.3.2}	0,635	Valid		
	Y _{1.3.3}	0,525	Valid		
	Y _{1.3.4}	0,513	Valid		
	Y _{1.3.5}	0,416	Valid		
Kerjasama (Y _{1.4})	Y _{1.4.1}	0,548	Valid	0,721	Reliabel
	Y _{1.4.2}	0,552	Valid		
	Y _{1.4.3}	0,547	Valid		
	Y _{1.4.4}	0,692	Valid		
Kuantitas Kerja (Y _{1.5})	Y _{1.5.1}	0,523	Valid	0,745	Reliabel
	Y _{1.5.2}	0,623	Valid		
Pengembangan Diri (Y _{1.6})	Y _{1.6.1}	0,566	Valid	0,740	Reliabel
	Y _{1.6.2}	0,596	Valid		
Kepemimpinan (Y _{1.7})	Y _{1.7.1}	0,661	Valid	0,827	Reliabel
	Y _{1.7.2}	0,625	Valid		
	Y _{1.7.3}	0,600	Valid		
	Y _{1.7.4}	0,662	Valid		
	Y _{1.7.5}	0,633	Valid		

Indikator Variabel	Item Pernyataan	Koef. Korelasi	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
	Y _{1.7.6}	0,672	Valid		
	Y _{1.7.7}	0,603	Valid		

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2023)

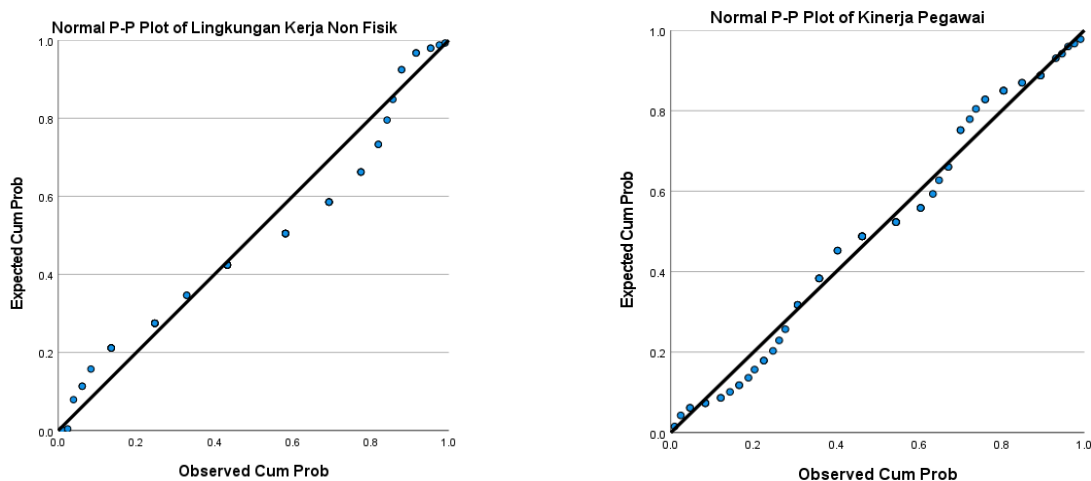
Uji linearitas dilakukan dengan melihat *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya. Bila sebaran tidak menunjukkan pola tertentu maka dikatakan asumsi linearitas memenuhi syarat. Dari pengamatan terhadap *scatter plot* di bawah, terlihat bahwa titik-titik di sekitar nilai nol pada sumbu y tampak menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi yang terbentuk memenuhi asumsi linearitas.



Gambar 2 Grafik Scatter Plot Linearitas

Berdasarkan pengujian normalitas data dengan melihat grafik *normal probability plot* pada gambar di bawah telah menunjukkan bahwa hasil penelitian memenuhi asumsi normalitas sehingga model regresi dapat digunakan.

Gambar 3 Grafik Normal P-Plot



Koefisien determinasi (R^2) mengukur proporsi keragaman variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Semakin dekat nilai dengan angka 1 maka semakin

kuat model tersebut dalam menerangkan variabel tak bebasnya. Berikut adalah hasil pengujian R^2 .

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.581	7.27936

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,767 atau 76,7%. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan pengaruh kepemimpinan atasan langsung, hubungan dengan rekan kerja serta hubungan atasan dan bawahan terhadap pencapaian kinerja pegawai sebesar 76,7 persen dan sisanya sebesar 23,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Besarnya nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa besarnya proporsi keragaman dari variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik sudah cukup baik.

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 28.0 diperoleh koefisien sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.541	6.790	.963	.339
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.754	.182	.767	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil koefisien regresi pada tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6.541 + 0,767X$$

1. Nilai konstanta sebesar 6.541 dengan nilai signifikansi sebesar 0,339 yang berarti lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa secara statistika nilai konstanta (α) tersebut tidak berbeda nyata dengan nol ($\alpha = 0$). Karena itu, nilai konstanta tersebut ($\alpha = 6.541$) tidak dapat dimasukkan dalam model regresi.
2. Nilai t_{hitung} koefisien regresi (β) sebesar 9.627 dengan $t_{sig} = 0,001$ yang berarti nilai $\beta = 0.767$ berbeda nyata dengan nol ($\beta \neq 0$). Untuk itu signifikansi pengaruh lingkungan kerja non fisik (X) diperoleh diperoleh t_{hitung} sebesar 9.627 dengan t_{sig} sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai koefisien β sebesar 0,767 dapat diartikan secara statistika variabel lingkungan kerja non fisik (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). atas dasar ini bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan dan Kelurahan Lingkup

Kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana sehingga pengajuan hipotesis sebelumnya (H) dapat diterima.

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh *t*-hitung sebesar 9.627 lebih besar dari nilai *t*-tabel sebesar 1,717 dengan *t-sig* sebesar 0,001. *t-sig* yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha=0,05$ sehingga hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima, dikarenakan terbukti kebenarannya, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila lingkungan kerja non fisik yakni kepemimpinan langsung atasan, hubungan rekan kerja dan hubungan atasan dengan bawahan semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga target kinerja organisasi dalam hal ini Kantor Kecamatan dan Kelurahan Lingkup Kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana akan tercapai.

Pembahasan penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan di Kecamatan Rumbia, Kabupaten Bombana. Hasil analisis menggunakan model regresi linear sederhana menunjukkan bahwa tiga elemen lingkungan kerja non fisik, yaitu kepemimpinan atasan langsung, hubungan rekan kerja, dan hubungan atasan dan bawahan, memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memainkan peran kunci dalam memotivasi pegawai untuk berkinerja maksimal. Lingkungan kerja non fisik yang baik menciptakan dorongan kerja dan meningkatkan hubungan antar pegawai di Kantor Kelurahan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja pegawai secara positif.

Dalam konteks ini, pentingnya lingkungan kerja non fisik sebagai daya penggerak bagi kinerja pegawai diorganisasikan dengan baik. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif, Kantor Kelurahan di Kecamatan Rumbia dapat mencapai tujuannya secara optimal dan menjaga budaya organisasi yang sehat. Selain itu, upaya untuk meminimalisir perselisihan, mengatasi sifat apatis pegawai, dan meningkatkan kerja sama antar pegawai dan dengan atasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan, secara keseluruhan, kinerja organisasi. Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penting juga untuk terus memperbaiki dan mengembangkan lingkungan kerja non fisik agar dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik yang baik akan menciptakan dorongan kerja dan semangat kerja yang tinggi di antara pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian berdasarkan model regresi linear sederhana ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila lingkungan kerja non fisik telah berjalan dengan efektif maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan kata lain lingkungan kerja non fisik yang diterapkan secara efektif berdampak pada penurunan perselisihan sesama rekan kerja dikarenakan beban kerja, serta hubungan kerja atasan dengan bawahan dan hubungan sesama rekan kerja pada Kantor Kecamatan dan Kelurahan Lingkup Kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdaka
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Andini Ramanti Kharie, dkk. 2019. *Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Ternate*. Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari. ISSN 2303-1174
- Arnold, John, Silvester, Joanne, Patterson, Fiona, Robertson, Ivan, Cooper, Cary, and Burnes, Bernard, 2005. *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*, Fourth Edition, Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Aron F Polakitang dan Rosalina Koleangan Imelda Ogi.2019. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya*. Jurnal EMBA Vol.7 No.3. ISSN 2303-1174
- Badri Munir Sukoco. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Bakker, Arnold, B., 2010. “*Engagement and “job crafting”: engaged employees create their own great place to work*”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 5, pp. 229-244.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bastian Indra. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Cet.1. Yogyakarta. BPFE. 2001.
- Bernardin, H. John, Joyce E.A. Reussel. 1998. *Human Resource Management: an Experimental Approach*, McGraw-Hill Co , Singapore.
- Bernardin, H. John. (2003). *Human Resource Management: An Experiential Approach*, 3rd edition, McGraw-Hill. New York
- Bono, Joyce E., Timothy A. Judge, 2003. *Self-Concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders*. *The Academy of Management Journal*, Vol. 46, No.5, October 2003, pp. 554 – 571.
- Cooper, Donald R. Schindler, Pamela S. (2003). *Marketing Research*, McGraw-Hill Irwin
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga.
- Denis M. Daley, 2005. *Designing Effective Performance Appraisal Systems In Stephen E. Condrey (Ed.), Handbook of Human Resource Management in Government, second edition, San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc. – Jossey-Bass, pp. 499-527*.
- Dessler, Gary, 2011. *Human Resource Management*, 13th edition, Boston: Pearson Education, Inc.
- Dessler, Gary.2015. *Human Resource Management*. Fourteenth Edition. London: Person Education.
- Dessler, Gary.2019. *Human Resource Management eBook*, 16th Edition Pearson Higher Ed USA.
- Dewi Sartika Wahyuni.2020. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang*. Tijarah, Volume 2 No. 20 Tahun 2020.
- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Donnelly, Gibson dan Ivancevich. 1993. *Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Dozie Ilozor, B., Love, P. E., & Treloar, G. 2002. *The impact of work settings on organisational performance measures in built facilities*. *Facilities*, 20(1/2), 61-67. <https://doi.org/10.1108/02632770210414308>.
- Flippo, E.B. (1980). *Personnel Management*. Mc. Grow-Hill, New York.

- Flippo, E.B. 2005. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahn Erlangga. Jakarta.
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R., 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Sixth Edition, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”.Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, Jr., James H., and Konopske, Robert, 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th Ed., New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gomes, Faustion Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi offset.
- Hair, J.F. 2006. *Multivariate Data Analysis*.Edisi 5. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hall, Douglas T., and James G. Goodale, 1986. *Human Resource Management: Strategy, Design, and Implementation*. Illinois: Scott Foresman and Company.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. BPEE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H., and Johnson, Dewey E., 2001. *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*, 8th Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Herzberg, Frederick, 1968. “One More Time: How Do You Motivate Employees?”, dalam Ott, Steven J., (Eds.), 1996, *Classic Readings in Organizational Behavior*, 2th Edition, Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company, pp. 76-85.
- Hidayat dan Cavorina. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing*.
- Jewell, L.N., Marc Sieagall, 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi*, Edisi 2. Jakarta: Arcan.
- Kast, Fremont, E., dan Rosenzweig, James, E, 1974. *Organization and Management: A System Approach*. Second edition: Tokyo:McGraw-Hill Kogakusha, Ltd.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba empat
- Laporan Kinerja Pegawai (LAKIP).2020. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bombana
- Liang Gie. (1996). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Luthans, Fred, 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Maslow, Abraham H., 1943. “A Theory of Human Motivation”, dalam Ott, Steven J., (Eds), 1996, *Classic Readings in Organizational Behavior*, 2th Edition, Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company, pp. 45-56.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis. L. Robert dan Jakshon H. John. 2001.*Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Kedua
- McShane, Steven, L. and Von Glinow, Mary Ann, 2008. *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*, 4th Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen kinerja di Lingkungan Perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright, 2011. *Fundamentals of Human Resource Management*, Fourth Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ott, Steven J., 1996. "Motivation", dalam Ott, Steven J., (Eds.), 1996, *Classic Readings in Organizational Behavior*, 2th Edition, Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company, pp. 25-44.
- Price, James L, 1997. Handbook of Organizational Measurement. *International Journal of Manpower*, Vol.18, No. 4, 1997, pp. 305–558.
- Pujangkoro, S.A. 2004. *Analisis Jabatan (Job Analysis)*. Dalam Jurnal eUSU Depository. Hal.1-14
- Ritz, Adrian, Giauque, David, Varone, Frederic, and Anderfuhren, Simon, 2009. "Leadership and Extra-Role Behavior in Public Sector: The Effect of Public Service Motivation", *Public Management Research Conference (PMRC)*, Columbus Ohio, October 1-3, 2009, pp. 1-23.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior* 16th edition. England: Pearson.
- Ryan Aulia Authar. 2019. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening*. Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 2 No. 2
- Schermerhorn, Jr., John R., Hunt, James G., Osborn, Richard N., and Uhl-Bien, Mary, 2010. *Organizational Behavior*, 11th Edition, Danvers, MA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siegal, Marc and Susan Gardner, 2000. *Contextual Factors of Psychological Empowerment*. *Personnel Review*, Vol.29, No.6, pp.703–722.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Refika Aditama.
- Soleman, Aminah, 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Factor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weighy Limit*. ARIKA, Vol.05. No.2
- Sri Harini, et.al 2018. *Workload Work Environment and Employee Performance of Housekeeping* Volume 03 - Issue 10
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J, 2004, *Analisis Multivariat: Arti dan interpretasi*, Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Sutoyo. 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 187-195. ISSN: 2302-2019
- Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri 2019. *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> .ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

