



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 3643-3657

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malanu, Kota Sorong

Ade Andriani Renouw<sup>1✉</sup>, Philipuis Sinay<sup>2</sup>, Helonia Diana Mansoben<sup>3</sup>

Manajemen, Universitas Kristen Papua

Email: [Insoss64@gmail.com](mailto:Insoss64@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini guna menganalisa Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja, Terhadap Kinerja pegawai Kota Sorong, Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif.. Hasil uji t, variabel independen secara parsial, nilai t-hitung lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap variabel dependen secara positif/signifikan, dimana nilai t-hitung variabel lingkungan kerja non fisik yaitu  $t_{hitung} 4.561 >$  dari  $t_{tabel} 1.6716$ , atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan hipotesis (H1) diterima, variabel disiplin kerja yaitu  $t_{hitung} 2.931 >$  dari  $t_{tabel} 1.6716$ , atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan hipotesis (H2) diterima. Hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,642 dengan signifikan 0.000. menunjukkan signifikansi  $<$  dari 0.05. berarti lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Malanu Kota Sorong.

Kata Kunci: *lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, kinerja*

## Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of non-physical work environment and work discipline, on the performance of Sorong City employees, the data analysis method used is quantitative descriptive analysis. The results of the t-test, the independent variable partially, the t-count value of the non-physical work environment has a positive/significant effect on the dependent variable, where the t-count value of the non-physical work environment variable is  $t_{count} 4.561 >$  from  $t_{table} 1.6716$ , or the significance value is 0.000 smaller than 0.05. This means that because  $t_{count} > t_{table}$ , it can be concluded that the hypothesis (H1) is accepted, the work discipline variable is  $t_{count} 2.931 >$  from  $t_{table} 1.6716$ , or the significance value is 0.000 smaller than 0.05. This means that because  $t_{count} > t_{table}$ , it can be concluded that the hypothesis (H2) is accepted. The results of the F test obtained an Fcount value of 24.642 with a significance of 0.000. shows significance  $< 0.05$ . means that non-physical work environment and work discipline simultaneously affect the performance of employees at the Malanu Village Office, Sorong City.

Keywords: *non-physical work environment, work discipline, performance*

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai, yang tidak termaksud dalam lingkungan fisik. Lingkungan non fisik seperti hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan system komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Azharuddin dalam Putri menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang muncul dalam konteks hubungan kerja, seperti interaksi dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu kategori lingkungan kerja yang memegang peranan penting dan tidak dapat diabaikan.

Menurut Heny dalam Fauziyyah & Rohyan, lingkungan kerja non fisik merujuk pada kondisi tempat kerja di mana terbentuk suasana kerja yang harmonis. Suasana kerja dan komunikasi yang harmonis ini menghadirkan kenyamanan bagi pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja. Dengan kondisi yang mendukung tersebut maka pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja non fisik yang dirasakan sebagai faktor ikut mempengaruhi disiplin kerja didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianti & Wulandari yang mendapati bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar

para pegawai, yang tidak termaksud dalam lingkungan fisik. Lingkungan non fisik seperti hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan system komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan sarana yang dipergunakan oleh seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka akan merubah perilaku sebagai upaya peningkatan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan kerja dan norma yang berlaku. Disiplin kerja yang diterapkan agar sikap menghormati, menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup untuk menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan setiap orang taat pada peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok yang taat pada peraturan yang ditetapkan pemerintah.

Menurut Turangan et al., disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin yang baik akan menunjukkan bagaimana seseorang bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya secara bertanggung jawab (Siahaan, R). Menurut Fikri, R., A. disiplin kerja adalah indikator pendorong dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan, disiplin kerja merupakan kepatuhan seseorang pegawai atas kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam sebuah instansi.

Menurut Hasibuan, kedisiplinan merupakan kunci manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kinerja pemerintah yang dinilai masih rendah atau belum maksimal dalam pemberian pelayanan yang merupakan harapan masyarakat, kritik dan keluhan masyarakat terhadap organisasi pemerintah sebagai peran utama dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut dipengaruhi berbagai factor termasuk masih melekatnya mindset aparat/pegawai yang mau dilayani bukan untuk melayani, kompetensi yang rendah dan kinerja rendah saat ini masih dijumpai pada beberapa organisasi pemerintah yang terlihat lamban bahkan terkesan sengaja mempersulit hal-hal yang merupakan hak masyarakat, seperti hak mendapatkan pelayanan.

Terdapat beberapa masalah yang terjadi pada Kantor Kelurahan Malanu, pertama mengenai disiplin kerja, dimana pegawai yang sering masuk kantor terlambat dalam melaksanakan pekerjaan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pokok pegawai. Masih juga terjadi masalah kurangnya koordinasi antar atasan dan bawahan yang mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakan tidak optimal.

Kelurahan juga diupayakan menjadi pusat pelayanan menjadi simpul pelayanan bagi Badan, Dinas dan Kantor yang menyelenggarakan pelayanan terpadu pada tingkat kabupaten/kota. Kelurahan Malanu merupakan salah satu kelurahan yang berada di Kota Sorong, Provinsi Papua Barat. Sebagai bagian dari pemerintah daerah Kota Sorong, juga mempunyai kewajiban untuk menyelenggarakan pelayanan publik terhadap masyarakat yang berdomisili di kelurahan Malanu.

Pelayanan publik dapat dikategorikan baik apabila masyarakat mendapatkan kemudahan pelayanan dengan prosedur yang singkat, cepat, tepat dan memuaskan. Keberhasilan meningkatkan efektifitas pelayanan publik ditentukan oleh faktor kemampuan pemerintah dalam meningkatkan pelayanan. Khususnya Pemerintah Kelurahan Malanu dituntut untuk mewujudkan pelayanan. Masalah nyata proses pelayanan publik, terutama pengurusan serta pengantar pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, dan Akta Kelahiran, dirasakan masih berbelit dan tak terkendali secara efektif

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

### Populasi dan Sampel

1. Populasi; Menurut Sugiono Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor kelurahan malanu, kota sorong sebanyak 30 pegawai.
2. Sampel ; Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari populasi yang diperoleh dengan cara tertentu dan sifat-sifatnya diukur. Dalam arti lain sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. sehingga sampel yang diambil berasal dari

keseluruhan populasi yang ada dalam kantor kelurah malanu kota sorong yang berjumlah 30 orang.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi; Menurut Sugiyono observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.
2. Angket (kuesioner); Angket (kuesioner) Menurut Sugiyono bahwa "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Ghazali, skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi dengan pilihan sebagai berikut:

1. = Sangat Tidak Setuju
  2. = Tidak Setuju
  3. = Kurang Setuju
  4. = Setuju
  5. = Sangat Setuju
3. Studi Pustaka

Studi pustaka Menurut Sugiyono, studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

#### Teknik Analisis data

Penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif, yaitu dengan menggabungkan data yang dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan serta segala informasi yang diterima dari orang serta literatur-literatur yang ada, kemudian dilakukan analisis Kuantitatif berdasarkan penafsiran-penafsiran sesuai bukti yang ada guna menjawab permasalahan yang ada. Sehubungan dengan itu Moh. Nasir mengatakan bahwa: Hasil Analisa data sangat penting dalam metode ilmiah karena data yang analisa mempunyai makna guna dapat memberikan pemecahan terhadap masalah penelitian, pengumpulan data mentah perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok. Di adakan kategori, hasil analisa data bermakna guna dapat memecahkan masalah hipotesa dapat terjawab. Untuk menganalisa data dapat menggunakan:

## 1. Uji Validitas

Uji Validitas Menurut Sugiyono, menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai  $r$  hitung  $> 0,300$ . Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi Pearson antar item yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan.

X = Jumlah nilai total

Y = Jumlah nilai butir

n = Jumlah responden dalam uji coba instrument.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut Ghazali, Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,600$ . Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

## 3. Uji Asumsi klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independent dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel independent maka hal ini berarti terdapat multikolonieritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan. Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Ada tidaknya multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolonieritas.

### b. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji asumsi dasar yang dilakukan oleh peneliti sebagai prasyarat melakukan uji statistic parametric, uji normalitas juga digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau

tidak normal. Pengujian kenormalan tergantung pada kemampuan kita dalam mencermati plotting data. Jika jumlah data cukup banyak dan penyebarannya tidak 100% normal (tidak normal sempurna), maka kesimpulan yang ditarik kemungkinan akan salah.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada regresi, apabila varian dari nilai dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Kriteria analisis dalam metode scatterplot sebagai berikut:

- a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
- b) Jika tidak pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh lingkungan kerja non fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor kelurahan malanu kota sorong utara. Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan dari persamaan regresi linier sederhana. Sesuai dengan permasalahan, tujuan, kerangka konsep dan hipotesis dalam penelitian ini, Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja Non Fisik

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi

e : Kesalahan Pengganggu (disturbance error)

### Uji Hipotesis atau Uji t (parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja non fisik dan Displin Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial. Adapun ketentuannya jika setelah dikonfirmasi t hitung dengan t tabel ternyata t hitung > t tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sebaliknya t hitung lebih < t tabel maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima atau variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

### Uji Koefisien Determinasi pasial ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu antara nol dan satu. Nilai  $R^2 = 0$  berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai  $R^2 = 1$  berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Sugiyono).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Validitas sebagai indikasi alat ukur dari suatu pertanyaan yang valid. Dikatakan valid bila mempunyai kemampuan untuk mengukur apa yang diinginkan pada variabel penelitian. Menggunakan korelasi Pearson (*Product Moment*), apabila r hitung lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 1 Uji Validitas

no	Butir pertanyaan	t hitung	r.tabel	Status butir
----	------------------	----------	---------	--------------

	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)			
	X1,1	0.357	0.3061	Valid
	X1,2	0.404	0.3061	Valid
	X1,3	0.559	0.3061	Valid
	X1,4	0.602	0.3061	Valid
	X1,5	0.566	0.3061	Valid
	Disiplin Kerja (X1)			
	X2,1	0.455	0.3061	Valid
	X2,2	0.658	0.3061	Valid
	X2,3	0.543	0.3061	Valid
	X2,4	0.668	0.3061	Valid
	X2,5	0.514	0.3061	Valid
	Kinerja Pegawai			
	Y.1	0.060	0.3061	Tidak Valid
	Y.2	0.638	0.3061	Valid
	Y.3	0.785	0.3061	Valid
	Y.4	0.622	0.3061	Valid
	Y.5	0.480	0.3061	Valid

Sumber Data : Hasil penelitian lapangan data diolah kembali, 2024

Pengujian validitas variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh dari koefisien korelasi dari masing-masing indikator sebagai berikut: koefisien korelasi pengawasan sebesar 0.357, koefisien korelasi suasana kerja dengan kualitas sebesar 0.404, koefisien korelasi sistem pemberian imbalan sebesar 0.559, koefisien korelasi perlakuan dengan baik sebesar 0.602. koefisien korelasi rasa aman 0.566. semua nilai korelasi lebih besar dari 0.3061 dan dinyatakan valid.

Pengujian validitas variabel disiplin kerja diperoleh dari koefisien korelasi dari masing-masing indikator sebagai berikut: koefisien korelasi kehadiran sebesar 0.455, koefisien korelasi ketaatan pada peraturan kerja sebesar 0.658, koefisien korelasi tingkat ketaatan pada standar kerja sebesar 0.543, koefisien korelasi kewaspadaan tinggi sebesar 0.668. koefisien korelasi bekerja etis 0.514. semua nilai korelasi lebih besar dari 0.3061 dan dinyatakan valid.

Pengujian validitas variabel kinerja pegawai diperoleh dari koefisien korelasi dari masing-masing indikator sebagai berikut: koefisien korelasi kualitas sebesar 0.060,

koefisien korelasi kuantitas sebesar 0.638, koefisien korelasi ketepatan waktu sebesar 0.785, koefisien korelasi kemandirian sebesar 0.622. koefisien korelasi efektivitas 0.480. semua nilai korelasi lebih besar dari 0.3061 dan dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan indikasi untuk mengukur sampai sejauh mana hasil suatu pengukuran bias dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda maka hasil yang akan didapatkan relative sama. Menggunakan Koefisien *cronbach's alpha* sebagai hasil pengukuran.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i> hasil perhitungan	<i>cronbach's alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik	0,693	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,687	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,633	0,60	Reliabel

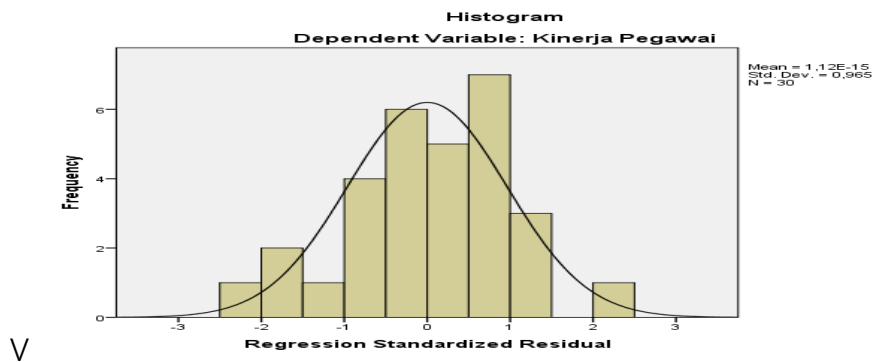
Sumber Data : Hasil penelitian lapangan data diolah kembali, 2024

reliabilitas variabel lingkungan kerja non fisik 0.693, disiplin kerja dengan hasil *cronbach's alpha* 0,687 dan kinerja pegawai 0.633 lebih besar dari 0.60. dari hasil yang diperoleh kesimpulannya bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan reliable dan dapat diandalkan.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tujuan Uji Normalitas untuk mengetahui apakah terdapat residual terdistribusi secara normal pada analisa regresi. Dilihat dari grafik histogram yang berbentuk lonceng. Hasil analisa ini terdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig (2 tailed). Nilai residual terletak di atas 0.05 atau 5%.



b. Multikolinieritas

Apabila terjadi korelasi maka model regresi tersebut terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel. Jika nilai VIF terletak di sekitar angka >10 dan mempunyai toleransi mendekati 1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan pada metode glajser, dengan nilai sig lebih besar dari 0.05. tidak terjadi Heteroskedastisitas apabila data tersebut memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi (P-value) pada variabel disiplin kerja sebesar 0.824 > 0.05. dan lingkungan kerja non fisik 0.824 > 0.05 sehingga tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa Regresi Linear Berganda untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, menggunakan program SPSS versi 25.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,576	2,396		1,910	,067		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,580	,127	,575	4,561	,000	,824	1,214
	Disiplin Kerja	,263	,090	,370	2,931	,007	,824	1,214

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output SPSS pada regresi berganda:  $Y = 4.576 + 0.580X_1 + 0.263X_2$

Nilai a adalah konstanta sebesar 4.576 yang berarti jika variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja mempunyai nilai 0 maka kinerja pegawai sebesar 4.576 atau tidak dipengaruhi oleh variabel bebas.

Koefisien korelasi  $b_1$  dari variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0.580 menjelaskan bahwa setiap terjadi kenaikan pada lingkungan kerja non fisik sebesar satu persen maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.580 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Koefisien korelasi  $b_2$  dari variabel disiplin kerja sebesar 0.263 menjelaskan bahwa setiap terjadi kenaikan pada disiplin kerja sebesar satu persen maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.263 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square.

Tabel 4 Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 <sup>a</sup>	,646	,620	,87096
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber Data : Hasil penelitian lapangan data diolah kembali, 2024

Hubungan lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja pegawai tergolong cukup kuat. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari koefisien determinasi ( $r^2$ ) atau r square. Hasil korelasi dari kedua variabel ini = 0.808 dan koefisien determinasi  $r^2 = 0.646$  atau 64.6%. artinya lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64.6%. dan sisanya 35.4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan Uji t, dengan membandingkan

hasil r hitung dengan t tabel pada taraf signifikan 5%. t tabel diperoleh dari  $df = n - k$  atau  $(30 - 2 = 28)$  dilihat pada t tabel = 1.6716. uji variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial thitung  $4.561 > t$  tabel 1.6716 atau nilai signifikansinya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, atau thitung  $> t$  tabel dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1 diterima dan Ho ditolak. Dari hasil perhitungan Uji variabel disiplin kerja secara parsial thitung  $2.931 > t$  tabel 1.6716 atau nilai signifikansinya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. disimpulkan bahwa Hipotesis H2 diterima dan Ho ditolak

#### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,385	2	18,693	24,642	,000 <sup>b</sup>
	Residual	20,482	27	,759		
	Total	57,867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisi						

Sumber Data : Hasil penelitian lapangan data diolah kembali, 2024

Hasil uji simultan dari perhitungan nilai F hitung sebesar 24,642 dengan nilai signifikan 0.000. secara simultan kedua variabel ini, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### SIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan yang dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan malanu kota sorong. Hipotesis yang diajukan terbukti lingkungan kerja non fisik secara parsial thitung  $4.561 > t$  tabel 1.6716 hipotesis (H1) diterima dan disiplin kerja  $t_{hitung} 2.931 > t_{tabel} 1.6716$ . dan hipotesis (H2) diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator, (Riau, Penerbit Zanafa Publishing, 2018)

- B. Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science*, 12(2), 2018.
- Fanny Thalia Anggraeni, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harsan Teknik Indonesia', *Skripsi*, 2.2 (2022).
- Felix Chandra, Aisah Asnawi, and Siska Jeanete Saununu, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja', *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7.2 (2024)
- Jihana Ayu Wijayanti and Rike Kusuma Wardhani, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jantra Techno Indonesia Di Kota Malang', *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1.3 (2022)
- Kasmir, Faktor yang Mempengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja Pegawai, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016)
- Kurniawan, A. K .Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22, (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Muhamad Badar Muhamad Ardiansyah Pratama, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dprd Kota Bima', *JMCBUS:Journal of Management And Creative Business*, 1.4 (2023)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2011)
- Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2017)
- Muhamad Badar Muhamad Ardiansyah Pratama, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dprd Kota Bima', *JMCBUS:Journal of Management And Creative Business*, 1.4 (2023)
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian, Cetakan Kelima*, (Jakarta, Ghalia Indonesia,2011)
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan ke -15, Edisi Revisi., (Bandung, Penerbit Refika Adiatama, 2011)
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju*, 2019
- Sanjaya et al., 'Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)', *Bisnis Madani*, 6.1 (2024)

- Setyovani Nurfitri Wahyuningrum, Yuli Sudarso, and Jumi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan', *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6*, 6.2 Vol. 6 No. 2 (2020): Social and Humanities (2020)
- Sinambela, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2016)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung, Alfabeta, 2010)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.2018
- Susanto, *Kinerja Pegawai*. (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2017)
- Syamsir, Abdul Razak, and Asraf Yunus, 'Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pengawasan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe', *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 03.01 (2024)
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Bandung, Erlangga, 2012).
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ( Jakarta, Erlangga, 2018 )
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar– Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. (Yogyakarta: Andi, 2009
- W. G Sudana, I. W., & Supartha, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani (Doctoral Dissertation, Udayana University).*, 2019
- Reilla Dwantara Sukma, Diana Sulianti K Tobing, and Almas Farah, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik , Disiplin Kerja , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2013)
- Robbins, *Manajemen Penilaian Kinerja*, Penerbit Gaya Media," *Dalam Bintoro Dan Daryanto (2017:107)*, 2019.
- Usmadi Usmadi, "Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas)," *Inovasi Pendidikan 7*, no. 1 (2020)
- Jurnal Manajemen and others, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima', 3.1 (2021).