

The Effect of Non-Physical Work Environment and Office Facilities on Employee Performance at the Kota Pari Village Office, Pantai Cermin District, Serdang Bedagai Regency

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai

Ainun^{1*}, Mhd. Dani Habra², Suhaila Husna Samosir³, Emelia Rahmadany Putri Gami⁴

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia

ainunfitriaokto10@gmail.com¹, mhddanihabra@umnaw.ac.id²,

suhailahusnasamosir@umnaw.ac.id³, emeliarahmadhany@gmail.com⁴,

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of non-physical work environment and office facilities on employee performance at the Kota Pari Village Office, Pantai Cermin District, Serdang Bedagai Regency. This type of research is quantitative. The population in this study were all employees of the Kota Pari Village Office, Pantai Cermin District, totaling 37 people. Since the number of employees of the Kota Pari Village Office in Pantai Cermin District is 37 people (less than 100 people), all populations are taken as research objects. Data collection techniques in this study with observation, documentation and questionnaires with Likert Scale data measurement scale. Data analysis techniques use validity, reliability and classical assumption tests. The data analysis method uses multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results of the study prove that the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Kota Pari Village Office, Pantai Cermin District, Serdang Bedagai Regency. Office facilities have a positive and significant effect on employee performance at the Kota Pari Village Office, Pantai Cermin Subdistrict, Serdang Bedagai Regency. Non-physical work environment and office facilities simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Kota Pari Village Office, Pantai Cermin Subdistrict, Serdang Bedagai Regency.

Keywords: *Non Physical Work Environment, Office Facilities, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin yang berjumlah 37 orang. Berhubung jumlah pegawai Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin yang berjumlah 37 orang (kurang dari 100 orang), maka semua populasi diambil jadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai. Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai. Lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kantor, Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut manajemen puncak, manajemen menengah dan manajemen lini serta bagian non manajerial (Pegawai), karena tinggi rendahnya kinerja pegawai secara langsung akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja pada suatu instansi.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri dan Rahyuda, 2019). Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani et al., 2020). Disamping itu kuantitas kerja yang dilakukan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menunjang kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi. Sejalan dengan itu diperlukannya tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja dari tiap individu guna mencapai tujuan tersebut.

Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografis, sosial budaya, politik, teknologi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Faktor internal akan menyebabkan semakin buruknya kondisi perusahaan karena adanya perbedaan sikap, perasaan, pikiran dan karakteristik setiap pegawai.

Mangkunegara (2017) menyebutkan lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu , lingkungan kerja fisik meliputi faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak dan lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan interaksi sosial, baik antara teman sekerja dengan atasannya, maupun dengan pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat seseorang bekerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancra indra manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan seseorang dan yang membentuk suatu hubungan antar unit kerja yang ada.

Pegawai mampu memberikan hasil kerja yang baik, apabila lingkungan kerja baik dan menyenangkan bagi pegawai, adanya hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Untuk mencapai efektifitas kerja, keberadaan lingkungan kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, agar pegawai saat melakukan pekerjaan merasa aman dan nyaman. Sebaliknya lingkungan kerja yang belum memenuhi syarat bagi suatu tempat kerja, dapat melemahkan aktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa membuat pegawai merasa malas dan tidak nyaman dalam bekerja, sehingga tidak bisa menjalankan atau melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang berakibat produktifitas dan efektifitas kerja pegawai menurun. Berikut ini adalah hasil kuesioner prasurvey pada variabel lingkungan kerja non fisik pada Tabel 1 berikut;

Tabel 1. Hasil Kuisoner Prasurvey Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
Lingkungan Kerja Non Fisik					
1	Saya diberikan penghargaan berupa pengakuan dari pihak pimpinan sehingga membuat semakin rajin dalam bekerja	23	77%	7	23%
2	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik antar pegawai	21	70%	9	30%
3	Saya merasa pimpinan sudah memberi pekerjaan dengan bijak dan sesuai kepada pegawai	18	60%	12	40%
4	Saya selalu menjaga hubungan baik antar sesama pegawai	20	67%	10	33%

Sumber : Hasil Prasurvey, 2024

Tabel 1 dari hasil Pra Survey variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memberikan penilaian “tidak setuju” terhadap pernyataan dari “Saya merasa pimpinan sudah memberi pekerjaan dengan bijak dan sesuai kepada pegawai” sebanyak 40%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang terdapat pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai masih sepenuhnya belum terealisasi dengan maksimal. Permasalahan ini terlihat dari masih belum sesuainya pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pegawai khususnya di bagian keuangan, tata usaha dan kearsipan. Fenomena yang terjadi saat ini yaitu masih tumpang tindihnya pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada pegawainya, seperti tidak adanya batasan yang jelas ataupun kurang pastinya tupoksi yang terdapat di masing-masing bidang khususnya pada bagian keuangan, tata usaha dan kearsipan. Oleh karena itu, pimpinan Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik di instansi tersebut agar dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai yang baik.

Menurut Hasibuan (2015) fasilitas adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Secara umum, beberapa tugas yang biasanya dilakukan di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang yaitu 1). Pelayanan administrasi meliputi pencatatan data penduduk, pembuatan dan penerbitan dokumen administrasi seperti KTP (Kartu Tanda Penduduk), KK (Kartu Keluarga), akta kelahiran, akta kematian, dan lain-lain, 2). Pembangunan infrastruktur meliputi mengorganisir dan mengawasi pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur dasar seperti jalan, jembatan, saluran irigasi, dan fasilitas umum lainnya, 3). Penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat seperti memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang berbagai hal, termasuk kesehatan, pendidikan, pertanian, dan program-program pemerintah. Pemberdayaan masyarakat juga dilakukan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa. 4). Pengelolaan keuangan desa meliputi mencatat pemasukan dan pengeluaran keuangan desa, serta mengelola dana desa sesuai dengan peraturan yang berlaku, 5). Pelayanan kesehatan dan sosial seperti menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar, seperti puskesmas pembantu, dan program-program sosial seperti bantuan sosial bagi masyarakat yang membutuhkan, 6). Pengelolaan lingkungan dan pertanian seperti mengatur pengelolaan lingkungan dan sumber daya alam desa, serta memberikan dukungan untuk pengembangan sektor pertanian dan peternakan, 7). Pengaturan pemilihan kepala desa meliputi mengatur dan melaksanakan proses pemilihan kepala

desa sesuai dengan peraturan yang berlaku, 8). Penyelesaian Konflik seperti menengahi dan menyelesaikan konflik antara warga desa atau antara warga dengan pihak lain secara musyawarah atau melalui mekanisme penyelesaian konflik yang ada. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Tabel 2. Hasil Kuisioner Prasurvey Variabel Fasilitas Kantor

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
Fasilitas Kantor					
1	Saya sebagai pegawai diberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan kerja	17	57%	13	43%
2	Sejauh ini perlengkapan pekerjaan sudah membantu Saya untuk menyelesaikan pekerjaan	10	33%	20	67%
3	Fasilitas kerja pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai mudah digunakan	18	60%	12	40%
4	Saat ini fasilitas yang terdapat pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai telah mempercepat proses pekerjaan dan mendukung kinerja	15	50%	15	50%

Sumber : Hasil Prasurvey, 2024

Hasil Pra Survey variabel fasilitas kantor menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memberikan penilaian “tidak setuju” terhadap pernyataan dari “Sejauh ini perlengkapan pekerjaan sudah membantu Saya untuk menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 67%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa fasilitas yang terdapat pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin masih kurang lengkap untuk memperlancar proses pekerjaan. Fenomena ini terlihat dari beberapa pegawai yang terpaksa menggunakan koneksi internet milik pribadi karena kecepatan wifi yang ada di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai tidak stabil. Selain itu, pegawai juga masih merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka karena tidak tersedianya fasilitas kantor seperti *Air Conditioner* (AC) di ruangan kerja mereka. Akibatnya, dengan koneksi internet yang sangat lambat dan kurang memadainya fasilitas kerja yang tersedia, kinerja pegawai menjadi terhambat dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja pegawai yang tidak maksimal. Oleh karena itu, pihak instansi harus mampu untuk melengkapi fasilitas yang ada didalam instansi tersebut agar dapat memperlancar proses penyelesaian pekerjaan.

Kinerja merupakan topik yang penting di dalam organisasi maupun lembaga, karena di dalam pencapaian organisasi publik yang paling diukur adalah kinerja. Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, dapat disintesis bahwa kinerja merupakan keseluruhan aktivitas dalam melakukan tugasnya terhadap perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawabnya masing- masing individu terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pegawai di instansi tersebut harus memiliki kualitas.

Tabel 3. Hasil Kuisoneer Prasurvey Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak setuju	Persentase
Kinerja Pegawai					
1	Saya sebagai pegawai Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai memiliki kualitas yang baik dalam bekerja	20	67%	10	33%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	11	37%	19	63%
3	Sebagai pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	20	67%	10	33%
4	Saya selalu diberikan pengawasan pada saat melaksanakan pekerjaan	22	73%	8	27%
5	Saya memiliki hubungan yang baik antar pegawai pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai	15	50%	15	50%

Sumber : Hasil Prasurvey, 2024

Hasil Pra Survey variabel kinerja menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memberikan penilaian “tidak setuju” terhadap pernyataan dari “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan” sebanyak 63%. Fenomena yang terjadi turunnya kinerja pegawai pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai yang sangat diharapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dari hasil kuisoneer prasurvey dapat dilihat bahwa saat ini pegawai Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih menghadapi kesulitan dalam bekerja dibawah tekanan, yang mengakibatkan kinerja pegawai rendah. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memiliki kemampuan dan kecakapan dalam memimpin. Pimpinan Kepala Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai diharapkan memiliki bawahan yang berkualitas dan terampil dalam bidang pekerjaan mereka. Tanpa adanya bawahan yang berkualitas, seorang pemimpin akan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Oleh karena itu, seorang pemimpin menginginkan pegawai yang efektif dalam menjalankan tugas mereka, sehingga dapat mencapai kinerja yang baik dan memuaskan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai”.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Swambawa & Rahyuda, 2016) lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana pegawai melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut

terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sanjaya & Febrian (2024) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia

Fasilitas Kantor

Menurut Siagian (2017), bahwa pentingnya sarana dan prasarana kerja yang memadai perlu mendapatkan perhatian. Dedikasi, kemampuan kerja, keterampilan dan niat yang besar untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi tidak akan besar manfaatnya tanpa sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Agar organisasi dapat berjalan dengan lancar persyaratan minimal sarana dan prasarana kerja harus terpenuhi.

Fasilitas kerja merupakan semua yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Menurut Moenir (2018) fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut (Sedarmayanti, 2018) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Ramadian, at al. 2021), Kinerja merupakan pencapaian kerja seseorang sesuai dengan penugasan, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Pendapat (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan, (Priansa, 2018).

Hipotesis

Sujarweni (2019) menjelaskan, hipotesis merupakan jawaban sementaram terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan judul penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.
- H₂: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.
- H₃: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.

3. Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin yang berjumlah 37 orang. Berhubung jumlah pegawai Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin yang berjumlah 37 orang (kurang dari 100 orang), maka semua populasi diambil jadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden diluar responden penelitian ini dengan kriteria signifikan 0,5. Uji validitas dilakukan di Kantor Desa Besar II Terjun Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Status
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	X _{1.1}	0,945	0,3610	Valid
	X _{1.2}	0,913	0,3610	Valid
	X _{1.3}	0,922	0,3610	Valid
	X _{1.4}	0,882	0,3610	Valid
Fasilitas Kantor (X ₂)	X _{2.1}	0,776	0,3610	Valid
	X _{2.2}	0,740	0,3610	Valid
	X _{2.3}	0,739	0,3610	Valid
	X _{2.4}	0,767	0,3610	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,767	0,3610	Valid
	Y.2	0,631	0,3610	Valid
	Y.3	0,725	0,3610	Valid
	Y.4	0,827	0,3610	Valid
	Y.5	0,746	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3610. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor serta kinerja pegawai yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, untuk menghasilkan data yang sama. Pengukuran nilai yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel

yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	0,925	0,7	Reliabel
Fasilitas Kantor (X ₂)	0,747	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,791	0,7	Reliabel

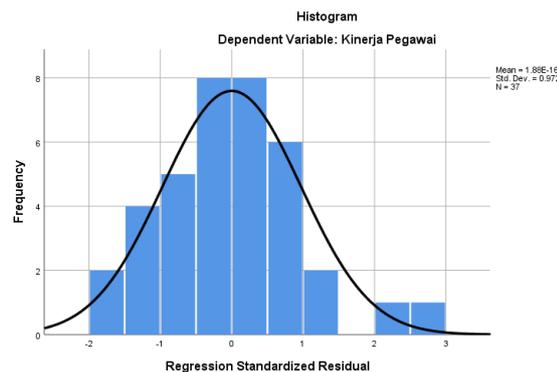
Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Pembuktian apakah data yang digunakan dapat berdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat pada grafik histogram dan *probability plot*. Dapat dikatakan normal jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dimuat pada Gambar 1:



Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas. Hasil uji normalitas selanjutnya akan diuji dengan menggunakan uji secara statistik yaitu dengan uji *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test* seperti pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.64358058
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.053
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji keseluruhan variabel yaitu sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil uji asumsi multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.520	2.322		.224	.824		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.466	.123	.388	3.794	.001	.921	1.086
	Fasilitas Kantor	.724	.119	.622	6.079	.000	.921	1.086

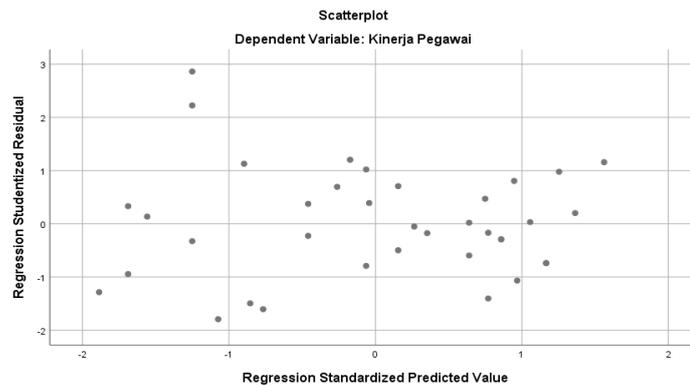
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan *VIF* dari variabel lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor ($0,921 > 0,10$), ($1,086 < 10$), sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.520	2.322		.224		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.466	.123	.388	3.794	.001	.921
	Fasilitas Kantor	.724	.119	.622	6.079	.000	.921

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 0,520, b1 sebesar 0,466, b2 sebesar 0,724, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 0,520 + 0,466 X_1 + 0,724 X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 0,520 artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,520.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik = 0,466 artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,466.
3. Koefisien regresi fasilitas kantor = 0,724 artinya jika variabel fasilitas kantor meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,724.

Uji parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara

parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t dapat dimuat pada Tabel 9:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.520	2.322		.224	.824		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.466	.123	.388	3.794	.001	.921	1.086
	Fasilitas Kantor	.724	.119	.622	6.079	.000	.921	1.086

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada $df = n-k-1 = 37-2 = 35$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 2,0301. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,794 > 2,0301$) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel ($6,079 > 2,0301$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai Anova dalam uji F pada Tabel 10 adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.940	2	99.970	34.951	.000 ^b
	Residual	97.249	34	2.860		
	Total	297.189	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kantor, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari tabel 10 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,951. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 2, dk penyebut : 37-2 (5%; 2; 35; F_{tabel} 3,27) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,70. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} ($34,951$) $>$ F_{tabel} ($3,27$), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis determinasi dalam penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 11:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.654	1.691

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 11, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,673 hal ini berarti 67,3% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Swambawa & Rahyuda, 2016) lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana pegawai melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Noorainy (2017) indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik adalah perhatian dan dukungan pemimpin, kelancaran komunikasi, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama dan lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($3,794 > 2,0301$) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai

Hasil penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Anam & Rahardja (2017), Hazmi, (2021), Nabawi, (2019), Manulu, (2020), Pangestuti, (2020), Talakua, *et al* (2024), Siwalette, *et al* (2023) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan serta diciptakan para pegawai di instansi maka akan berdampak terhadap kinerja yang semakin maksimal.

Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Moenir (2018) fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Ratag (2016) indikator fasilitas kerja adalah kebutuhan fasilitas kerja, peralatan dan perlengkapan, mudah digunakan dan mempercepat proses kerja.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($6,079 > 2,0301$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai

Hasil penelitian ini sebelumnya dilakukan oleh Anam & Rahardja (2017), Hazmi, (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam suatu

instansi, maka harus dapat memenuhi fasilitas kerja yang mendukung untuk pegawai melakukan pekerjaan hingga selesai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Kasmir, 2018), indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, pengawasan dan hubungan antar pegawai.

Diketahui bahwa $F_{hitung} (34,951) > F_{tabel} (3,27)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,673 hal ini berarti 67,3% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Anam & Rahardja (2017), Hazmi, (2021), Nabawi, (2019), Manulu, (2020), Pangestuti, (2020), Talakua, *et al* (2024), Siwalette, *et al* (2023) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,794 > 2,0301$) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05
2. Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($6,079 > 2,0301$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05
3. Lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai dengan $F_{hitung} (34,951) > F_{tabel} (3,27)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Pihak pimpinan Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai harus mampu memberikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi yang terdapat di masing-masing bidang khususnya pada bagian keuangan, tata usaha dan kearsipan agar tidak terjadi tumpang tindihnya pekerjaan serta adanya batasan pekerjaan di setiap pegawai yang jelas.
2. Pihak Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin harus mampu memberikan koneksi wifi yang stabil dan cepat untuk memperlancar kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta pihak Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin harus memberikan fasilitas kantor seperti Air Conditioner (AC) di ruangan kerja pegawai.
3. Pegawai Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai harus mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Of Management*, 6(4), 1-11.
- Hasibuan, M S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hazmi, C. R. V. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal Of Office Administration*, 1(2), 282-297.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manulu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140-147.
- Moenir (2018). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal : 13-18
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75-86.
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79-85.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). *Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ramadian, A., Rizan, M., & Suhud, U. (2021). *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*. Malang: Ahlimedia Press.
- Ratag, P. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*. Bumi Aksara.
- Siwalette, A. P., Pentury, G., & Kowey, W. O. (2023). The Influence of Workload, Non-Physical Work Environment and Remuneration on the Performance of Lecturers. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(4), 309-316.
- Sujarweni, V. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Swambawa, P. & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2): 810-837.
- Talakua, C. N., Latupapua, C. V., & Pentury, G. M. (2024). The Influence of Compensation, Non-Physical Work Environment, Workload, and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 717-724.