# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN MALANG

## *THE EFFECT OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN MALANG*

Kalvin Deni Armanda, Rosidah
Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta
Email: kalvindeni.2019@student.uny.ac.id, rosidah@uny.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang; (3) pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei, dimana instrumen penelitian ini berupa angket/kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah *quota sampling* dengan mengambil populasi pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang yang berjumlah 74 orang. Uji validitas instrumen menggunakan *Corelation Product Moment*, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, sedangkan analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS Version 27*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang sebesar 27,1%; (2) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang sebesar 34,5%; (3) lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang sebesar 49%.

**Kata kunci:** Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja

***Abstract***

*This research aims to determine: (1) the effect of the non-physical work environment on employee performance of Dinas Pemuda dan Pemuda Kabupaten Malang; (2) the effect of work motivation on employee performance of Dinas Pemuda and Olahraga Kabupaten Malang; (3) the effect of the non-physical work environment and work motivation on employee performance of Dinas Pemuda and Olahraga Kabupaten Malang. This research includes causal associative research using quantitative methods. This research is categorized as survey research, where the research instrument is in the form of a questionnaire. The sample in this study was a quota sample taking the population of employees at the Dinas Pemuda and Olahraga Kabupaten Malang in the number of 74 people. Instrument validity testing used Product Moment Correlation, reliability testing used Cronbach Alpha, while data analysis was carried out using multiple linear regression analysis with the help of SPSS Version 27 software. The research results show that: (1) the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance of Dinas Pemuda and Olahraga Kabupaten Malang amounting to 27.1%; (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance of Dinas Pemuda and Olahraga Kabupaten Malang is 34.5%; (3) the non-physical work environment and work motivation together have a positive and significant effect on employee performance of Dinas Pemuda and Olahraga Kabupaten Malang is 49%.*

***Keywords:*** *Employee Performance, Non-Physical Work Environment, Work Motivation*

**Pendahuluan**

Organisasi merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan tertentu dengan dilandasi kerja sama secara kooperatif. Dalam organisasi, interaksi dan pengaruh masing-masing anggota terhadap satu sama lain merupakan suatu kesatuan. Keputusan dan tindakan yang diambil semata-mata diprakarsai dan dilaksanakan oleh anggota organisasi. Anggota suatu organisasi sebagai sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang, manusiawi, karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi untuk menjalankan aktivitas organisasi. Sumber daya manusia (SDM) mendapat perhatian yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menunjang terwujudnya keberhasilan organisasi sehingga meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Hartatik (2014, p. 89) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering diberikan kepada karyawan, baik yang baru bergabung maupun yang telah lama bekerja, dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja mereka. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi mencapai sasarannya. Setiap organisasi selalu berkeinginan agar anggotanya menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa, sebab karyawan yang memiliki kinerja baik akan memberi kontribusi maksimal bagi organisasi, dengan memastikan capaian tujuan suatu organisasi.

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan beban kerja yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai tidak semata-mata berorientasi terhadap hasil kerja saja melainkan adanya keterlibatan aspek-aspek lain seperti produktivitas, inisiatif, tanggung jawab, kreativitas, dan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dalam tim. Kinerja yang baik dapat mencerminkan komitmen dan dedikasi seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan suatu capaian hasil kerja seorang pegawai dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti inisiatif, tanggung jawab, kreativitas, dan kemampuan untuk bekerja sama secara tim.

Mangkunegara (2009, p. 19) mengatakan bahwa “kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan seorang karyawan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Selanjutnya, Siagian (Liawandy & Indarti, 2015, p. 2) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, disiplin, pelatihan karyawan, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Fahmi (2013, p.194) mengatakan bahwa “kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Kinerja pelayanan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang tercermin dari output kegiatan setiap tahun dengan tugas dan fungsi Dimas Pemuda dan Olahraga sesuai dengan peraturan Bupati Malang Nomor 26 Tahun 2016. Rata-rata capaian kinerja dan target dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dengan rincian capaian kinerja pada tahun 2021 memiliki indeks capaian sebesar 77%. Namun pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 64%. Kinerja dapat dikatakan sebagai *output* yang mencerminkan nilai dan kualitas organisasi, untuk menghasilkan *output* tersebut dibutuhkan keahlian dan ketrampilan dari pegawainya (Ma’arif & Kartika, 2012) Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari unsur fisik dan non fisik yang melekat pada diri pegawai, sehingga tidak terlepas dari upaya pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan optimal. Lingkungan kerja yang bersifat non fisik, termasuk sikap ramah antar pegawai, sikap saling menghormati ketika berbeda pendapat, dan lain sebagainya merupakan syarat bagi pengembangan kualitas berpikir pegawai secara berkelanjutan. Lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, tingkat stres, beban kerja, serta penghargaan atas prestasi.

Lingkungan kerja non fisik dalam organisasi menjadi perhatian besar para pimpinan. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak memberikan dampak langsung terhadap suatu organisasi, namun lingkungan kerja non fisik ini memberikan dampak langsung terhadap pegawai yang bekerja. Suparyadi (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala

sesuatu yang berada di sekitar pegawai dalam lingkup kerjanya yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya secara sifat yang psikis atau fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan (Sedarmayanti, 2009, p. 31). Hubungan antar pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten sudah terlihat cukup baik karena adanya interaksi satu sama lain terkait tugas masing-masing bidang/divisi. Namun, ketidakjelasan dalam instruksi, atau kegagalan dalam berkomunikasi secara efektif antara atasan dan bawahan sering ditemukan pada saat melakukan pekerjaan. Pegawai terkadang melakukan kesalahan persepsi akan tugas yang diberikan, sehingga dapat menyebabkan kebingungan, kesalahpahaman, bahkan penurunan kinerja. Bawahan cenderung enggan untuk memastikan tugas yang diberikan kepadanya atas dasar kewajiban dari sebuah pekerjaan.

Banyak penelitian telah mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan pegawai. Sebagai contoh, budaya organisasi yang mendukung, gaya kepemimpinan yang inklusif, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat kerja dan kreativitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tidak mendukung dapat menghambat potensi pegawai dan berakibat pada penurunan kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dalam melakukan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga lingkungan kerja dalam konteks non fisik tersebut merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi sebagai kekuatan berupa dorongan dalam diri manusia yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan upaya perilaku sukarela. Arah mengacu pada tujuan yang menjadi fokus individu untuk mencapainya. Intensitas mengacu pada jumlah energi fisik, kognitif, dan emosional yang dikeluarkan pada saat tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas atau tujuan lainnya. Motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam organisasi agar dapat bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan dari suatu organisasi (Notoadmodjo, 2015, p. 115). Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi dan kinerja yang optimal di lingkungan pekerjaan. Ini mencakup faktor-faktor psikologis, emosional, dan sosial yang memengaruhi perilaku individu dalam konteks kerja. Ada beberapa aspek dalam motivasi kerja. Pertama, terkait dengan keinginan individu untuk mencapai prestasi atau hasil yang diinginkan, seperti pengakuan, pengembangan karier, atau pencapaian tujuan pribadi. Kedua, melibatkan dorongan internal seperti rasa tanggung jawab, ambisi, dan kepuasan pribadi.

Motivasi kerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh tingkat usia. Pegawai yang merasa bahwa dirinya telah bekerja lama atau sudah dalam usia tidak produktif pada instansi cenderung puas akan keberhasilan yang telah diraihnya sehingga peluang kehilangan upaya yang telah direncakan sebelumnya lebih besar. Beberapa pegawai pada usia tidak produktif atau menjelang masa pensiun salah satunya mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi berbasis internet dan komputer. Disisi lain, laporan-laporan terkait pekerjaan pegawai secara garis besar sudah menggunakan komputer yang berbasis internet dalam pengoperasiaannya.

Beberapa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang memiliki kecenderungan untuk berprestasi yang diwujudkan dengan melaksanakan program-program kerja secara baik dan maksimal. Kerja tersebut nantinya akan dinilai melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) untuk keperluan kenaikan pangkat dalam instansi. Jika dilihat dalam SKP, pegawai yang memiliki motivasi baik dan prestasi adalah pegawai yang memiliki gaji serta TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang cukup tinggi. Motivasi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang terlihat dari upaya mereka untuk mencapai pangkat atau tingkatan yang lebih tinggi. Pangkat dalam kepegawaian merupakan cara tersendiri untuk dapat membuktikan wewenang dan pemberian pengaruh yang lebih besar terhadap pegawai lain. Kebutuhan tersebut membuktikan bahwa setiap pegawai memiliki keinginan berkekuatan/berkuasa yang sesuai dengan teori Davic McClelland (Khajar, 2005) sebagai kebutuhan untuk mengendalikan lingkungan, mempengaruhi perilaku orang lain,

dan mengambil tanggung jawab atas mereka. Pimpinan dalam organisasi harus dapat memberikan motivasi secara baik agar pegawai merasakan penuh semangat dalam melakukan pekerjaannya. Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai itu sendiri. Kepuasan pegawai akan terwujud apabila dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan penuh semangat. Suasana kerja yang harmonis akan membuat pegawai merasa dirinya terlindungi pada saat bekerja dan secara tidak langsung rasa aman tersebut akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan/organisasi.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari variabel bebas ke variabel terikat. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pemuda dan olahraga Kabupaten Malang.

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang yang terletak di Jl. Krajan Raya, Krajan, Kedungpedaringan, Kecamatan Kepanjen, Kabupaten Malang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Mei 2024.

### Populasi/Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang. Dimana terdiri dari 5 bidang kerja yaitu Kesekretariatan (Umum dan Kepegawaian), Bidang Kepemudaan, Bidang Sarana dan Prasarana Olahraga, Bilang Olahraga Prestasi, dan Bidang Olahraga Rekreasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah dan beberapa anggota yang dipilih dari populasi atau dengan kata lain, tidak semua jumlah populasi dapat menjadi sampel penelitian. Teknik *sampling* dalam penelitian ini yakni termasuk *non probability sampling* yang artinya teknik pengambilan *sampling* tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Salah satu teknik *sampling* yang termasuk *non probability sampling* adalah *Purposive Sampling*. Terdapat beberapa kriteria responden dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pegawai aktif Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang.
2. Pegawai aktif Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang yang tidak turut andil dalam pengambilan sampel uji instrumen penelitian.

Menurut kriteria atau syarat yang telah dijelaskan di atas, maka teknik sampel yang digunakan yaitu *quota sampling*. *Quota sampling* artinya teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai kriteria tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 74 sampel sesuai dengan jumlah yang ingin ditentukan oleh penulis.

### Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data mengenai variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Instrumen penelitian kuesioner menggunakan tertutup dengan *skala likert* yang dibagi menjadi lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak setuju (TS), dan Sangat tidak setuju (STS).

Data uji coba instrumen diperoleh dari pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang sebanyak 30 orang. Uji coba instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid secara kesuluruhan yang berjumlah 27 pernyataan, dengan masing-masing variabel memiliki 9 pernyataan. Hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen reliabel, dibuktikan melalui nilai koefisien alpha dari ketiga variabel > 0,6.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian melalui data meliputi nilai rata-rata (mean), range, standar deviasi,

nilai maksimum, nilai minimum, varian, dan tabel kecenderungan. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis meliputi analisis regresi linear berganda, uji parsial (T), uji simultan (F), dan uji koefisien determinasi ($R^2$).

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terjadap Kinerja Pegawai. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *unstandardized* karena penelitian ini menggunakan data yang diambil dengan pengukuran skala *likert*. Hasil analisis regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14.916 | 2.793 | |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | 0.271 | 0.080 | 0.370 |
| | Motivasi Kerja | 0.345 | 0.093 | 0.405 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

**Y= 14.916 + 0.271 X1 + 0.345 X2**

Keterangan:
Y = Kinerja Pegawai
X1 = Lingkungan Kerja Non Fisik
X2 = Motivasi Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,271, dimana nilai tersebut menunjukan hubungan yang searah dengan kinerja pegawai (Y). Apabila lingkungan kerja non fisik (X1) mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan dengan asumsi nilai dari variabel lainnya tetap. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja non fisik (X1) mengalami penurunan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami penurunan.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,345, dimana nilai tersebut menunjukkan hubungan yang searah dengan kinerja pegawai (Y). Apabila motivasi kerja (X2) mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan dengan asumsi nilai dari variabel lainnya tetap. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi kerja (X2) mengalami penurunan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami penurunan.

### Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik. Suatu model regresi linier berganda secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tetap bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu: uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas
   Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normalitas pada distribusi data dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika signifikan lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Signifikansi Asymp. Sig dari ketiga variabel adalah 0,067 yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka, dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov menyatakan variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kinerja pegawai terdistribusi secara normal.
2. Uji Linearitas
   Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

| Variabel | Signifikansi | Keterangan |
|---|---|---|
| X1, Y | 0,784 | Linier |
| X2, Y | 0,400 | Linier |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas diketahui bahwa keseluruhan variabel

independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan variabel motivasi kerja secara terpisah linier terhadap variabel kinerja pegawai.

3. Uji Multikolinearitas
   Uji multikolinearitas dapat dilakukan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model | | t | Sig. |
|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 5.341 | 0.000 |
| | X1 | 3.391 | 0.001 |
| | X2 | 3.715 | 0.000 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil data uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kontribusi data variabel bebas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| R | R Square | Adjusted R Square |
|---|---|---|
| .700[a] | 0.490 | 0.475 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh hasil $R^2$ (koefisien determinasi) sebesar 0,490. Nilai ini termasuk kedalam interval yang sedang sehingga sebesar 49% variabel Kinerja Pegawai (Y) akan dipengaruhi variabel independennya, yaitu lingkungan kerja non fisik (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 51% variabel kinerja pegawai (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji T berfungsi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (yang mana di dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) secara parsial atau terpisah. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% (α = 0,05).

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

| **Variabel** | ***Tolerance*** | **VIF** |
|---|---|---|
| X1 | 0,604 | 1,656 |
| X2 | 0,604 | 1,656 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

1. H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Hasil uji T antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar <0,001 dimana nilai tersebut < 0,05, sedangkan untuk *t hitung* didapatkan nilai sebesar 3,391 dan nilai *t tabel* (α = 0,05 ; db residual : 74) sebesar 1,992. Sehingga *t hitung* 3,391 > *t tabel* 1,992. Maka dapat disimpulkan bahwa *H1* diterima yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. H2 : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   Hasil uji t antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut < 0,05, sedangkan untuk *t hitung* didapatkan nilai sebesar 3,715 dan nilai *t tabel* (α = 0,05 ; db residual : 74) sebesar 1,992. Sehingga *t hitung* 3,715 > *t tabel* 1,992. Maka dapat disimpulkan bahwa *H2* diterima yang artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji pengaruh simultan ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja

secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Uji signifikansi regresi linier ganda dilakukan dengan uji F. Jika *f hitung > f tabel* maka variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| Model | | df | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 2 | 34.063 | .000[b] |
| | Residual | 71 | | |
| | Total | 73 | | |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

3. H3 **:** Hasil uji F antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai nilai *f hitung > f tabel* (34,063>3,12). Signifikansi 0, 000[b] < 0,05 menandakan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa *H3* diterima yang artinya secara simultan variabel lingkungan kerja non fisik dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

**Pembahasan**

1. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 27.0 for windows* yang menunjukkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 27,1% dengan signifikansi 0,001. Pengujian signifikansi dengan uji t diperoleh nilai *t hitung > t tabel* sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang.

   Suasana kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang sudah cukup kondusif. Hal tersebut selaras dengan adanya hubungan kerja antar pegawai sudah sangat baik. Hubungan kerja yang cukup baik tersebut mendukung pencapaian kerja pegawai dinas Pemuda dan Olaraga Kabupaten Malang sehinga menimbulkan kerjasama diantara mereka untuk mencapai kualitas kerja yang optimal. Ketika salah satu seorang pegawai mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, maka pegawai yang lain akan memberikan bantuan yang dibutuhkan dalam upaya penyempurnaan kualitas kerja rekannya. Dalam segi kuantitas, saat seorang pegawai yang mengalami kendala dalam penyelesaian tugasnya tepat waktu, maka rekan kerja lain akan turut membantu mempercepat dalam penyelesaian pekerjaannya. Sesuai dengan pendapat Wursanto (2009) yang mengatakan bahwa perlakuan secara baik dengan adanya suasanya kerja yang baik pula akan membantu pegawai dalam upaya pengembangan karirnya semaksimal mungkin dengan batas kemampuan masing-masing.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 27.0 for windows* yang menunjukkan koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 34,5% dengan signifikansi 0,000. Pengujian signifikansi dengan uji t diperoleh nilai *t hitung > t tabel* sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang.

   Motivasi merupakan pendorong utama dalam kesuksesan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai mungkin akan kesulitan menerima dan melaksanakan tugasnya dengan baik, karena kekurangan dorongan yang dapat meningkatkan semangatnya dalam beraktivitas. Di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang,

motivasi dibutuhkan untuk memberikan tenaga dan semangat kepada para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Keinginan untuk berprestasi dalam pribadi setiap pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang akan timbul ketika mereka merasa dirinya diapresiasi dan dihargai oleh lingkungan maupun pimpinannya saat mendapatkan hasil kinerja yang baik. Prestasi yang dihasilkan nantinya akan termuat dalam bentuk Sasaran Kinerja Pegawai atau SKP. Dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tercantum kategori predikat yang menunjukkan kualitas kerja setiap pegawai, yang tentunya akan menuntut setiap pegawai untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan dan berprestasi. Prestasi tersebut nantinya akan menjadi pertimbangan untuk seseorang memperoleh kenaikan pangkat yang dibarengi dengan ujian, insentif/TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang disesuaikan dengan hasil kerja pegawai, serta jabatan yang akan diemban kemudian. Hal tersebut selaras dengan pendapat yang disampaikan oleh David Mc. Clelland (Hasibuan, 2008) bahwa seseorang pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dan berkekuatan. Pegawai akan melakukan pekerjaannya secara maksimal agar memperoleh apresiasi serta meningkatkan motivasi intrinsik untuk berprestasi.

Pekerjaan yang dilakukan sebaik-baiknya untuk menghasilkan prestasi kerja secara tidak langsung akan mendorong setiap pegawai melakukan pekerjaan yang memiliki arti bagi diri sendiri, rekan atau orang lain, dan juga organisasi. Pekerjaan yang memiliki arti bagi orang lain dan organisasi akan mendorong pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Malang berafiliasi dengan rekan di lingkungan kerjanya. Hubungan yang diharapkan ialah hubungan yang mampu menciptakan rasa aman dan nyaman di lingkungan organisasi sehingga timbul motivasi dalam diri setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya stress kerja yang berlebihan. Hal tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang.

3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 27.0 for windows* yang menunjukkan koefisien regresi variabel berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai *f hitung* > *f tabel* (34,063>3,12). Signifikansi 0,00 < 0,05 menandakan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilakukan uji koefisien determinasi ($R^2$) yang menunjukkan R (koefisien determinasi) sebesar 0,490. Variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 49%.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan periode waktu tertentu. Hubungan kerja yang terdapat di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang berjalan secara harmonis dan serasi. Rasa aman dan nyaman muncul sesuai dengan pola hubungan kerja yang baik akan mendorong kualitas maupun kuantitas kerja seseorang. Dengan adanya perasaan aman dan nyaman, pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang memiliki kedekatan antar pegawai yang selalu mendukung kegiatan atau kerja satu sama lain. Mereka akan bekerjasama baik secara formal maupun nonformal dengan intensitas yang cukup tinggi untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan secara optimal.

Kinerja yang optimal dapat dicapai karena adanya lingkungan kerja non fisik yang baik dengan motivasi yang cukup dari para pegawai ataupun pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang. Lingkungan kerja yang baik mendukung efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pedoman yang telah direncanakan dan disepakati. Selain itu, adanya motivasi dalam lingkungan kerja yang cukup mendorong para pegawai untuk

meningkatkan gairah/semangat pada saat melaksanakan pekerjaan sehingga hasil yang dicapai lebih berkualitas, berkuantitas tinggi, dan tepat sesuai waktu pengerjaan.

**Keterbatasan Penelitian**

Setelah dilakukan sesuai dengan metodologi ilmiah, penelitian ini tetap memiliki beberapa keterbatasan saat melakukan penelitian antara lain:

1. Dalam pengambilan data melalui kuesioner, responden tidak segera melakukan pengisian. Sehingga peneliti memerlukan waktu yang cukup lama dalam pengumpulan data penelitian.

**Simpulan dan Saran**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja non fisik (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang.
3. Lingkungan kerja non fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Intansi Terkait

   Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malang lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Pertama, penting untuk menciptakan suasana nyaman dan mendukung dengan pembangunan hubungan interpersonal yang positif antara rekan kerja. Selain itu, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pengembangan juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Terakhir, penting untuk secara teratur mengumpulkan umpan balik dari pegawai tentang lingkungan kerja dan melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan masukan tersebut, guna menciptakan lingkungan yang lebih baik secara keseluruhan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai karena masih terdapat keterbatasan variabel dalam penelitian ini. Peneliti lain dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi pengaruh terhadap besar kecilnya kinerja pegawai seperti kondisi fisik dan teknologi, kepemimpinan, keseimbangan kerja-hidup, beban/stress kerja, kebijakan/praktik organisasi, dan lain sebagainya.

**Daftar Pustaka**

Fahmi, I. (2013). Manajemen kinerja teori dan aplikasi (vol. cetakan kelima). Bandung: Alfabeta.

Hartatik, I. P. (2014). Buku praktis pengembangan SDM (vol. cetakan pertama). Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Khajar, Y. d. (Januari 2005). Analisis beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kejaksaan tinggi di Yogyakarta. JRBI, Vol. 1 No. 1.

Liawandy, F. &. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi, Vol. 1(2), 1-15.

Ma'arif, M. S. (2012). Manajemen sumber daya manusia implementasi menuju organisasi berkelanjutan. Bogor: IPB Press.

Mangkunegara, P. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Notoadmodjo, S. (2015). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.

Suparyadi. (2015). Manajemen sumber daya manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetisi SDM. Jakarta: Andi.

Wursanto, I. (2009). Dasar-dasar ilmu organisasi (edisi dua). Yogyakarta: Andi

**Profil Singkat**

Kalvin Deni Armanda, lahir pada tanggal 3 Mei 2001 di Malang, Jawa Timur merupakan mahasiswa S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran 2019, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta.

Dr. Dra. Rosidah., M.Si, merupakan Kepala Program Studi Pendidikan Administrasi, serta dosen S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta