



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan oleh

Muhamad Zein Arifin
021119241

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2023**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, S.E, M.E, Ph.d.)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Jumat 24 November 2023

Muhamad Zein Arifin

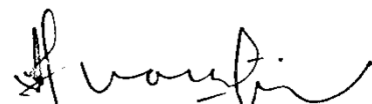
021119241

Menyetujui,

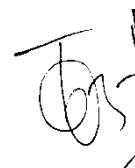
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Tutus Rully, S.E., M.M.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Hj. Nina Sri Indrawati, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Zein Arifin

NPM : 021119241

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan

Bogor, 09 November
2023



Muhamad Zein Arifin

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang Hak Cipta No.28 Tahun 2014

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

MUHAMAD ZEIN ARIFIN. 021119241. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Manajemen, Universitas Pakuan Bogor. Di bawah bimbingan: **Nina Sri Indrawati** dan **Dewi Taurusyanti**.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja nonfisik dan menganalisis bagaimana kinerja dari pegawai serta untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian *explanatory survey* dengan jenis penelitian verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor dengan sampel sebanyak 62 responden yaitu responden Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini dilakukan di Bogor dengan teknik pengumpulan data *Non-probability Sampling*. Data yang diperoleh menggunakan penyebaran kuesioner yang akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS untuk menguji: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil menunjukkan bahwa terdapat senioritas yang terjadi di BPKAD yang diindikasikan dari tanggapan 37 responden dari 62 responden yang bekerja di BPKAD. Kemudian, kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dinyatakan memiliki kualitas yang baik, yang ditandai dengan tanggapan responden terhadap angket dalam bentuk *Google Form* yang disebar terkait dengan kinerja pegawai yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan pekerjaan, keputusan yang diambil, dan pendapat atau pernyataan yang disampaikan. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan pengelolaan keuangan dan Aset daerah, yang diindikasikan dari diperoleh nilai terhitung sebesar 0,594 yang lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 2,001, serta nilai signifikansi $0,555 > 0,05$.

Kata Kunci: BPKAD, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja Non Fisik

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah” ini dengan baik. Adapun tujuan dari penyusunan proposal penelitian ini guna untuk mencapai gelar sarjana manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, penyusunan proposal penelitian ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua tercinta yaitu H Hendy Suwandy dan Yeti Nuryeti yang selalu mendoakan serta memberikan motivasi baik dalam bentuk moral dan materiil selama masa perkuliahan
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E, M.E, Ph.d selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Pakuan
6. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu pengarahan dan bimbingan bagi penulis untuk menyelesaikan proposal ini.
7. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang juga telah membantu dan memberi masukan dalam bentuk bimbingan terhadap penulis.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan
9. Kepada pimpinan kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang telah bersedia memberikan izin saya meneliti di tempat tersebut
10. Seluruh pegawai Badan Pengelolaan Aset Keuangan Daerah yang telah membantu memberikan informasi untuk menjadi bahan penelitian penulis.
11. Kepada teman-teman saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan tugas proposal ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua, Aamiin

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga proposal ini memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya.

Bogor, Juni 2023

Muhamad Zein Arifin

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.4.1. Kegunaan Praktis	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik	11
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	11
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	12
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	13

2.3.	Kinerja Pegawai.....	13
2.3.1.	Pengertian Kinerja Pegawai.....	13
2.3.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	14
2.3.3.	Indikator Kinerja Pegawai	15
2.3.4.	Tujuan dan Manfaat dari Penilaian Kinerja Pegawai	16
2.4.	Penelitian Terdahulu.....	17
2.4.1.	Penelitian Terdahulu.....	17
2.4.2.	Kerangka Pemikiran	19
2.5.	Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN		21
3.1.	Jenis Penelitian	21
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	21
3.2.1.	Objek Penelitian	21
3.2.2.	Unit Analisis	22
3.2.3.	Lokasi Penelitian	22
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	22
3.3.1.	Jenis Data Penelitian.....	22
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	22
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	23
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	26
3.6.	Metode Pengumpulan Data	26
3.7.	Uji Instrument Penelitian.....	28
3.7.1.	Uji Validitas.....	28
3.7.2.	Uji Reliabilitas	30
3.8.	Metode Pengolahan/Analisis Data	31
3.8.1.	Analisis Deskriptif	31
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik	32
3.8.2.1.	Uji Normalitas	32
3.8.2.2.	Uji Heteroskedastisitas	32
3.8.3.	Uji Regresi Linear Sederhana.....	32
3.8.4.	Uji Hipotesis (t)	32
3.8.5.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
4.1.1 Perkembangan dan Sejarah Singkat Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	34
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	35
4.2 Profil Responden	43
4.3 Analisis Deskriptif.....	46
4.3.1 Lingkungan Kerja Non Fisik pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor	46
4.3.2 Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor	53
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	77
4.5.1 Uji Normalitas	77
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	79
4.5.3 Uji Linearitas	81
4.5 Hasil Uji Regresi Linear.....	81
4.6 Hasil Uji Hipotesis	82
4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	83
4.8 Pembahasan	83
4.9.1 Lingkungan Kerja Non Fisik di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor	83
4.9.2 Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor	84
4.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor	86
BAB V PENUTUP.....	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	91
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	K
esalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
Tabel 1.2 Data Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.....	2
Tabel 1.3 Data Kepegawaian Berdasarkan Golongan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	2
Tabel 1. 4 Unsur - unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	4
Tabel 1. 5 Standar Nilai Kinerja Pegawai	5
Tabel 1. 6 Data Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai PNS Berdasarkan Aspek Perilaku Kerja tahun 2020 – 2022	4
Tabel 1.7 Daftar Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja non Fisik	6
Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian	23
Tabel 3.2 Keterangan Pengukuran Skala Likert Lingkungan Kerja non Fisik	27
Tabel 3.3 Keterangan Pengukuran Skala Likert Kinerja	27
Tabel 3.4 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan situasi yang nyaman dalam bekerja”	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan Rekan Kerja Terjalin dengan Harmonis”	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi antara Rekan Kerja Terjalin dengan Baik”	47
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan Memberikan Penghargaan Berupa Pengakuan Kepada Pegawainya”.....	48
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan Tidak Membeda-bedakan Antara Pegawai Satu dengan Lainnya”	49
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan Tidak Mengintimidasi Pegawainya”.....	49
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Bentuk Kerjasama Antara Pegawai Terjalin dengan Baik”	50
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Sistem Kerjasama yang Diterapkan Membuat Antar Pegawai Nyaman”	51
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak Adanya Senioritas Antar Pegawai”	51

Tabel 4.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik.....	52
Tabel 4.14 Interpretasi Hasil	53
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Dapat Memenuhi Beban Kerja yang Telah ditetapkan Pimpinan”	54
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan”	54
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai tidak merasa keberatan ketika diberikan pekerjaan tambahan”	55
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik dan Teliti”	56
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar yang ditetapkan Oleh Pimpinan”	56
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat Meminimalisasi Tingkat Kesalahannya dalam Bekerja”	57
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai selalu menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu”	58
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Disiplin Waktu dalam Bekerja”	58
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Tidak Pernah Pekerjaan”	59
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Membina Hubungan Yang Baik dengan Atasan Agar Dapat Bekerja Sama dalam Menyelesaikan Pekerjaan” ..	60
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Mampu Bekerja sama Dengan Semua Karyawan”	60
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan Lebih Cepat dan Mudah Selesai Ketika Dilakukan Bersama-sama Dengan Pegawai Lainnya”	61
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Bersedia Mengerjakan Pekerjaan yang Bukan Menjadi Tugasnya, karena Rekan Kerja sedang Berhalangan dalam Mengerjakan Tugas tersebut”	62
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Apabila pegawai Melakukan Kesalahan, Ia Langsung Menyadari dan Memperbaiki Kesalahan tersebut Sebelum ditegur oleh Pimpinan/Atasan”	62
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Menunjukkan Kesiediaan Melakukan Pekerjaan Tanpa diiperintah oleh Atasan”	63
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan”	64
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain”	65
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan”	65
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja”	66

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Terikat secara emosional dengan tempat kerja”	67
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki loyalitas dalam bekerja” ...	67
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Hadir ditempat kerja tepat waktu” ...	68
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan”	69
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah di tetapkan”	69
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bertanggung jawab dan di gunakan sesuai kegiatan yang telah ada”	70
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memberikan laporan hasil anggaran setelah di kegiatan selesai”	71
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Biaya anggaran yang diterima pegawai digunakan dengan maksimal oleh pegawai”	71
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat menangani dan mendelegasikan tanggung jawab”	72
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu memecahkan masalah secara fleksibilitas”	73
Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat berkomunikasi secara efektif”	73
Tabel 4.45 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	74
Tabel 4.46 Interpretasi Hasil	77
Tabel 4.47 Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 4.48 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4.49 Hasil Uji Linearitas	81
Tabel 4.50 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	81
Tabel 4.51 Hasil Uji Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai 2020 – 2022.....	5
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	20
Gambar 2.2 Pengaruh Variabel (X) terhadap Variabel (Y)	20
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah ...	35
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	45
Gambar 4.5 Grafik P-Plot	79
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik dan kinerja.....	92
Lampiran 2. Hasil Kuesioner	97
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	100
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	108
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	108
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linear dan Uji Hipotesis t.....	111
Lampiran 7. Hasil Uji Korelasi Determinasi.....	111
Lampiran 8. Hasil uji MSI	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan suatu organisasi tidak akan dapat berjalan karena manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah tidak mampu dimanfaatkan dengan baik apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Setiap organisasi pemerintahan selalu mengharapkan pegawai untuk dapat bekerja di lingkungan yang baik karena dengan begitu pegawai mampu untuk memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam suatu perusahaan atau instansi merupakan salah satu upaya dari manajemen kinerja. Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran dari berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi atau instansi yang telah ditetapkan. Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Ricardianto (2018:67), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Adapun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan, salah satunya yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, namun yang dibahas pada penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik diartikan sebagai seluruh situasi yang terjadi memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan maupun sesama pegawai dan bawahan (Setiana, 2019). Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia di suatu organisasi atau instansi. Berkaitan dengan kinerja, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerja sehingga lebih berkomitmen, kondusif, aman, nyaman, tepat waktu dan menyenangkan. Sehubungan hal tersebut, kinerja dari pegawai pun akan meningkat seiring dengan meningkatnya kualitas dari lingkungan kerja yang ada di dalam suatu organisasi. Salah satunya yaitu Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) sebagai organisasi pemerintahan yang digunakan sebagai objek penelitian di penelitian ini.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan perangkat daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang Pemerintahan Daerah dalam hal pengelolaan keuangan dan aset daerah. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh BPKAD ini terdiri dari 62 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 26 orang non Aparatur Sipil Negara (ASN). Masalah yang pernah ditemukan dalam organisasi BPKAD ini salah satunya yaitu adanya hubungan tidak baik antar pegawai yang membuat pegawai tidak nyaman sehingga berpengaruh terhadap kinerja secara tidak langsung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, Swasto & Prasetya (2014), lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari produktivitas kerja dari pegawai. Lingkungan kerja fisik di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah telah memadai ditandai dengan penerangan, keamanan, suhu udara, dan kebersihan yang baik. Adapun permasalahan lingkungan kerja non fisik yang menjadi sorotan dalam penelitian ini, yaitu meliputi Hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan. Penilaian yang diperoleh dari hasil observasi peneliti di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yaitu diidentifikasinya adanya perselisihan serta hubungan kurang baik baik antara sesama rekan kerja maupun antara bawahan dengan pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari peneliti, adanya permasalahan tersebut membuat adanya kemungkinan kinerja pegawai dari sumber daya manusia menjadi tidak optimal atau terhambat. Berikut data kepegawaian yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah:

Tabel 1.1 Data Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

No	Kategori	Bidang	Sub Bidang	Pegawai	Total Pegawai	Total Pegawai PNS Non Struktural
1	PNS	Kepala Badan	-	1	1	-
		Sekertaris	Kepala Bidang	1	15	14
			Program dan Pelaporan	2		
			Keuangan	4		
			Umum dan Kepegawaian	8		
		Anggaran	Kepala Bidang	1	9	8
			Analisa Kebijakan Anggaran	3		
			Anggaran Belanja	3		
			Anggaran PPKD	2		
		Perbendaharaan	Kepala Bidang	1	20	19
			Kas Daerah	8		
			Perbendaharaan Belanja Pegawai	5		

			Perbendaharaan PPKD dan Dana Transfer	6		
		Akuntansi dan Teknologi Informasi	Kepala Bidang	1	7	6
			Akuntansi	5		
			Teknologi Informasi	1		
		Aset Daerah	Kepala Bidang	1	16	15
			Perencanaan	6		
			Penatausahaan	4		
			Pemanfaatan dan Pengamanan	5		
2	Non PNS	Sekretaris	Program dan Pelaporan	1	1	-
		Perbendaharaan	Perbendaharaan PPKD dan Dana Transfer	1	1	-
		Keamanan		24	24	-
Total					94	62

Sumber: Data Primer (2023)

Tabel di atas menyatakan jumlah pegawai tanpa kepala pimpinan dari setiap bidang. Total pegawai termasuk kepala pimpinan dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yaitu sebanyak 94. Pada penelitian ini difokuskan ke pegawai dengan kategori PNS yaitu sebanyak 62 orang, sekaligus menjadi populasi dan sampel pada penelitian ini. Adapun jumlah pegawai berdasarkan golongan PNS di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Kepegawaian Berdasarkan Golongan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor

No	Golongan	Jumlah Pegawai
1	II	11
2	III	51
Total		62

Sumber: Data Primer (2023)

Acuan yang digunakan untuk mengukur kinerja dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja dari setiap pegawai diukur berdasarkan indikator kinerja individu. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS yang dilihat dari aspek perilaku kerja. Berdasarkan regulasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 pada pasal 25, perilaku kerja meliputi beberapa aspek yaitu Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif Kerja, Kerja sama, dan Kepemimpinan. Berikut penilaian

Tabel 1. 3 Unsur – unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten bogor

No	Unsur- unsur	
	Sasaran kerja pegawai	Perilaku kerja
1.	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2.	Kualitas	Integritas
3.	Waktu	Komitmen
4.	Biaya	Disiplin
5.	-	Kerjasama
6.	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber:: Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019

Pada Tabel 1.4 menunjukkan unsur-unsur penilaian sasaran kerja (SKP) yang terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya penilaian SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur perilaku kerja terdiri dari orientasi, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan memiliki bobot sebesar 40%.

Tabel 1. 4 Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1.	110 – 120	Sangat Baik
2.	90 – 120	Baik
3.	70 – 90	Cukup
4.	50 – 70	Kurang
5.	50 - ke bawah	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019

Pada Tabel 1.5 dapat dilihat Standar Nilai Kinerja Pegawai dengan nilai 110 – 120 termasuk kategori Sangat Baik, 90 – 120 termasuk kategori Baik, 70 – 90 termasuk kategori Cukup, 50 – 70 termasuk kategori Kurang, 50 – ke bawah termasuk kategori Sangat Kurang.

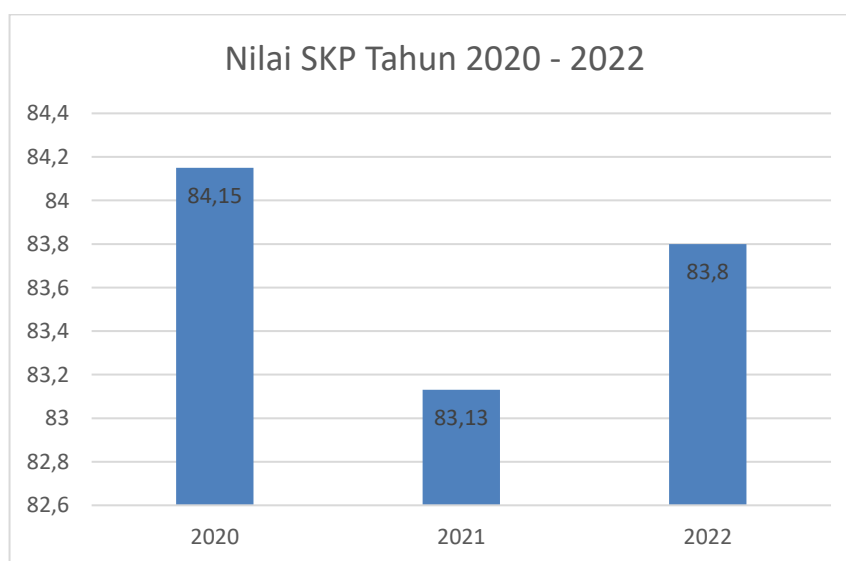
Tabel 1.5 Data Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai PNS Berdasarkan Aspek Perilaku Kerja Tahun 2020 – 2022

Aspek Perilaku Kerja	2020		2021		2022	
	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 84,21		Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 81,23		Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 82,09	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
Orientasi Pelayanan	85,2	Cukup	85,1	Cukup	86,1	Cukup

Integritas	83,9	Cukup	81,6	Cukup	83,3	Cukup
Komitmen	85	Cukup	83	Cukup	83,3	Cukup
Disiplin	83,2	Cukup	82,6	Cukup	82,9	Cukup
Kerjasama	84,1	Cukup	83,3	Cukup	83,7	Cukup
Kepemimpinan	83,5	Cukup	83,2	Cukup	83,6	Cukup
Jumlah	504,9		498,8		502,9	
Rata-rata Penilaian Pegawai PNS	84,15	Cukup	83,133	Cukup	83,8	Cukup
Jumlah Pegawai PNS	62					

Sumber: BPKAD (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa aspek perilaku kerja dari keseluruhan pegawai PNS di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah menunjukkan nilai dengan kategori Cukup. Namun, pada tahun 2021 terjadi penurunan nilai SKP yaitu diperoleh nilai SKP sebesar 83,17. Berikut grafik yang dapat menggambarkan perubahan nilai SKP dari tahun ke tahun:



Gambar 1.1 Grafik Rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai 2020 – 2022

Sumber: olah data penulis (2023)

Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai SKP mengalami penurunan dari tahun 2020 - 2021 yaitu dari nilai 84,3 menjadi 83,1. Namun, nilai SKP kembali meningkat pada tahun 2022, yaitu menjadi 83,9. Berdasarkan hal tersebut, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, salah satunya yaitu lingkungan kerja non fisik.

Adapun penelitian terdahulu oleh Anam & Rahardja (2017) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Selain itu, adapun penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2020) dengan judul “Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Pegawai Toserba Barokah Kota Kediri” yang menyatakan bahwa perubahan lingkungan non fisik berdampak negatif dan positif terhadap pegawai di Toserba Barokah Kota Kediri.

Tabel 1.6 Daftar Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja non Fisik

No	Pernyataan	Responden	Ya (%)	Tidak (%)
1	Hubungan antara pegawai terjaga secara harmonis dalam kegiatan bekerja sehari-hari	25	60	40
2	Komunikasi yang dijalin antar rekan kerja berjalan dengan baik	25	68	32
3	Pekerja saling menghormati baik antar pekerja maupun kepada pimpinan	25	76	24
4	Pimpinan memperhatikan hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja dengan baik	25	76	24
5	Tidak adanya tekanan intimidasi baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja	25	88	12

Sumber: Olah data primer (2023)

Berdasarkan hasil pra survey di atas, dapat dilihat 40% dari 25 responden yaitu sebanyak 10 orang yang menyatakan bahwa hubungan antara pegawai tidak terjaga secara harmonis dalam kegiatan bekerja sehari-hari. Selain itu, terdapat 12% dari 25 responden yaitu sebanyak 6 orang yang menyatakan bahwa pekerja yang tidak saling menghormati baik antar pekerja maupun kepada pimpinan. Hal ini dapat menyebabkan pengaruh buruk terhadap kinerja pegawai di perusahaan. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Siagian (2014), bahwa apabila kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Begitupun juga sikap menghormati baik antar pegawai maupun kepada pimpinan. Keharmonisan selaku indikator lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik ini untuk diteliti lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) Kabupaten Bogor”** .

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan dalam latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Adanya penurunan kualitas kinerja pegawai PNS dari tahun 2020 hingga tahun 2022 berdasarkan nilai SKP
2. Adanya permasalahan lingkungan kerja non fisik di Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor berdasarkan hasil pra survey
3. Adanya dugaan bahwa kualitas kinerja pegawai pada lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh keadaan lingkungan non fisik.

1.2.2. Perumusan Masalah

Pada penelitian ini, rumusan masalah yang dapat dituliskan, yaitu:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap Kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis kerkaitan/hubungan di antara variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Non Fisik dan menyimpulkan hasil penelitian. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat berguna bagi perkembangan dan kemajuan pada Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentunya dengan adanya harapan tercapainya tujuan dan kegunaan sesuai fungsinya. Tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja nonfisik di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor;
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor;
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran dan masukan serta mampu untuk membantu memecahkan suatu permasalahan yang terjadi di dalam suatu organisasi atau perusahaan, khususnya di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor terkait dengan Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Non Fisik.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Adapun manfaat dalam penulisan skripsi ini, diantaranya:

1. Bagi Penulis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis terkait pengaruh analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai organisasi non pemerintah;
2. Bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk sumber daya manusia di BPKAD bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor;
3. Bagi Universitas Pakuan, hasil penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya atau mahasiswa dalam ilmu pendidikan sehingga dapat menambah wawasan bagi perkembangan ilmu pengetahuan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan anggota organisasi. Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Definisi ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu (Silvana Maulidah, 2012)

Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Hamali (2016:1), yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan tiga prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Lalu berikutnya, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai apabila peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Kemudian yang terakhir merupakan kultur dan nilai perusahaan. Kultur dan nilai perusahaan diartikan sebagai suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut yang akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Adapun pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edy Sutrisno (2016:6), yaitu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Aswathappa (2017) yaitu “*management function that helps managers plan, recruit, select, train, develop, remunerate, and maintain members for an organization*”.

Definisi tersebut serupa dengan apa yang dikemukakan oleh Dessler (2017) yang menyatakan bahwa “*Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern*”

Berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan segala upaya yang berkaitan dengan pemeliharaan, pengembangan dan pengadaan sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan yaitu dalam mencapai tujuan bersama baik cara individu maupun organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat ditingkatkan kelancarannya apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Berdasarkan apa yang dinyatakan oleh Siagian (2011:38), adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a. Perencanaan (*planning*);
- b. Pengorganisasian (*organizing*);
- c. Pemberian Motivasi (*Motivating*);
- d. Pengendalian (*controlling*);
- e. Pemberian Evaluasi (*evaluating*).

Sementara, S,P Hasibuan (2016: 21-23) mengemukakan fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia beserta penjelasannya, yang meliputi:

- a. Perencanaan
Perencanaan diartikan sebagai kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi seluruh pegawai atau pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan
Pengarahan didefinisikan sebagai kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat;
- d. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana;
- e. Pengadaan
Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;

- f. Pengembangan
Pengembangan diartikan sebagai proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan;
- g. Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung dengan bentuk baik uang maupun barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;
- h. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;
- i. Pemeliharaan
Pemeliharaan didefinisikan sebagai kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap ingin bekerja sama hingga pensiun;
- j. Kedisiplinan
Kedisiplinan diartikan sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;
- k. Pemberhentian
Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja pegawai dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia yang dijelaskan diatas merupakan salah satu hal penting bagi pegawai dan perusahaan.

2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun banyak pengertian terkait dengan lingkungan kerja non fisik yang dikemukakan oleh banyak ahli. Berdasarkan apa yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2017:536), lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan perlu mampu untuk mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan merupakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Sanjaya (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat disebut juga lingkungan kerja mental, dengan kata lain keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.

Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Novia (2022), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Wursanto dalam Izzah et al (2019) juga menyatakan bahwa “*non-physical work environment is a psychological work environment which defined as “something that concerns the psychological aspects of the work environment”*”.

Adapun definisi yang dikemukakan oleh Siti Aisyah (2019) yang menyatakan bahwa “*non-physical working environment is all conditions that occur related to work relationships, both relationships with superiors and fellow co-worker’s relations or relationship with subordinates.*”.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama pegawai, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan pengertian dari lingkungan kerja non fisik yang telah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat aspek-aspek atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik. Aspek-aspek tersebut diantaranya:

- a. Tanggung Jawab Kerja
Kesadaran pegawai dalam bertanggung jawab akan pekerjaannya akan mempengaruhi lingkungan kerja non fisik di perusahaan atau tempat kerja yang ditempatinya. Bertanggungjawab atas pekerjaannya dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan dalam bekerja;
- b. Struktur Kerja
Struktur kerja diartikan sebagai kesesuaian pekerjaan yang diberikan kepada pegawai atau pegawai dengan ketentuan yang telah diatur dalam suatu organisasi;
- c. Kelancaran Komunikasi
Komunikasi merupakan salah satu hal yang penting dalam menjaga kelancaran pekerjaan, baik dilakukan antara rekan kerja maupun antara atasan dengan bawahan. Komunikasi baik yang terjalin akan menjamin keselarasan hubungan antar pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam suatu pekerjaan di tempat kerja;
- d. Kerja sama antar kelompok
Selain mempercepat pekerjaan, pegawai yang mampu bekerja sama sebagai tim dapat meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja atau atasan dan bawahan.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yang digunakan pada penelitian ini yaitu didasarkan pada apa yang dikemukakan oleh Siagian (2014:277), yaitu:

- a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
Indikator ini diartikan sebagai hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik sesama rekan kerja;
- b. Hubungan Atasan Dengan Bawahan
Indikator ini didefinisikan sebagai hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing;
- c. Kerjasama Antar Pegawai
Indikator ini merupakan kerjasama antar pegawai yang perlu dijaga dengan baik, sebab akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, sebab semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019).

Adapun pengertian menurut Arifin et al (2019) terkait dengan kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Adapun pengertian dari kinerja yang dinyatakan oleh Kasmir sebagaimana dikutip oleh Pidha (2019:13), bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Hamali, 2017:98)

Rachmaliya & Effendy (2017:42) mengemukakan definisi dari kinerja pegawai yaitu *“the level of success of employees in carrying out their duties and responsibilities”*.

Selain itu, definisi tersebut didukung oleh apa yang dinyatakan oleh Ashley Donohoe (2019), yaitu *“employee performance involves factors such as quality, quantity and effectiveness of work as well as the behaviors your employees show in the workplace.”*

Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Mahsun (2006), terdapat beberapa elemen pokok yang mempengaruhi kinerja, yang diantaranya:

- a. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi;
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja;
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi;
- d. Evaluasi kinerja / *feedback*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Dalam konteks pemerintahan dan dalam sektor publik, terdapat beberapa aspek yang dapat dinilai kinerjanya, yaitu berupa:

- a. Kelompok Masukan (*input*)
- b. Kelompok Proses (*Process*)
- c. Kelompok Keluaran (*Output*)
- d. Kelompok Hasil (*Outcome*)
- e. Kelompok Manfaat (Benefit)
- f. Kelompok Dampak (*Impact*)

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada *outcome* dan bukan *input* dan proses *outcome*. Fokus pengukuran yang dimaksud yaitu *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Sementara, berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2006), terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang meliputi:

- a. Aspek Kuantitatif
 - 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
 - 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
- b. Aspek Kualitatif
 - 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
 - 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
 - 3) Kemampuan menganalisis data/informasi
 - 4) Kemampuan mengevaluasi keluhan/keberatan konsumen/masyarakat

2.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator-indikator yang dijadikan ukuran dalam kinerja pegawai baik dalam sektor pemerintahan, perusahaan maupun tempat kerja lainnya, yaitu meliputi: (Mangkunegara, 2017:48)

- a. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja menggambarkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan ekstra. Pada umumnya, pengukuran kuantitas kerja dapat ditentukan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya;
- b. Kualitas Kerja
Kualitas kerja menggambarkan standar mutu yang telah ditentukan sebelumnya dan pada umumnya disertai dengan ketepatan, peningkatan, ketelitian dan keberhasilan;
- c. Tanggung Jawab
Indikator ini diartikan sebagai seluruh yang berhubungan tentang integritas atau kemampuan orang atau pegawai tersebut dalam mengerjakan pekerjaan serta tanggung jawabnya;
- d. Kerjasama
Indikator ini didefinisikan sebagai suatu usaha atau kegiatan yang akan dikerjakan atau dilakukan secara bersama-sama guna untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pemimpin;
- e. Inisiatif;
Indikator ini didefinisikan sebagai suatu inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Selain indikator diatas, adapun indikator dari kinerja pegawai berdasarkan ketentuan dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

- a. Kuantitas;
- b. Kualitas;
- c. Waktu;
- d. Biaya;
- e. Orientasi Pelayanan;
- f. Integritas;
- g. Komitmen;
- h. Disiplin;
- i. Kerjasama;

- j. Kepemimpinan;

2.3.4. Tujuan dan Manfaat dari Penilaian Kinerja Pegawai

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan utama dari dilakukannya kegiatan penilaian kinerja untuk setiap perusahaan biasanya untuk mengukur kinerja dari pegawai serta untuk mengidentifikasi keunggulan atau kelebihan dari para pegawai di perusahaan tersebut. Berdasarkan apa yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2010), tujuan dari dilakukannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai;
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja;
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat serta kenaikan jabatan;
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan;
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja;
- f. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai
- g. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Selain tujuan penilaian kinerja menyimpulkan bahwa banyak manfaat yang di dapat dari penilaian kinerja, yaitu:

- a. Meningkatkan Prestasi Kerja.
Adanya penilaian baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya
- b. Memberi Kesempatan Kerja Adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya
- c. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan.
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka
- d. Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

e. Keputusan Promosi dan Demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai

f. Mendiagnosis Kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai Proses Rekrutmen dan Seleksi

Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. (Sedarmayanti, 2010)

2.4. Penelitian Terdahulu

2.4.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Widya Anisya Febrianti (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa	Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang diindikasikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.258 > 1.691$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.259 > 1.691$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.	Persamaan dari penelitian terdahulu yaitu penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik. Perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Kemudian penelitian terdahulu menggunakan regresi linear berganda, sementara penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana
2.	Syahrul H Jumang (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Lingkungan Kerja (X_1) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y),	Persamaan dari penelitian terdahulu adalah menggunakan metode pengolahan data yang sama yaitu regresi linear

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa		dibuktikan dengan perolehan nilai $T_{hitung} > t_{tabel}$ pada lingkungan kerja fisik yaitu $0,7555 < 2,024$ dengan persamaan regresi $Y = 27,956 + 0,169x$	sederhana, dan menggunakan variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian.
3.	Lelzaba, Hanifa & Shalahuddin (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang diindikasikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,355 < 2,010$) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,182	Persamaan dari penelitian terdahulu adalah menggunakan metode pengolahan data yang sama yaitu regresi linear sederhana, dan menggunakan variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian.
4.	Muh. Arif (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar	Lingkungan Kerja (X_1) Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian determinasi (R) diperoleh sebesar 37,4% sedangkan sisanya 62,6% adalah pengaruh dari variabel bebas lainnya.	Persamaan dari penelitian terdahulu adalah menggunakan metode pengolahan data yang sama yaitu regresi linear sederhana, dan menggunakan variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian.
5.	Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, dan Nuryanti Mustari (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba	Lingkungan Kerja (X)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang diindikasikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian determinasi (R) diperoleh sebesar 53,6% sedangkan sisanya 46,4% adalah pengaruh dari variabel bebas lainnya.	Persamaan dari penelitian terdahulu adalah menggunakan metode pengolahan data yang sama yaitu regresi linear sederhana, dan menggunakan variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian.

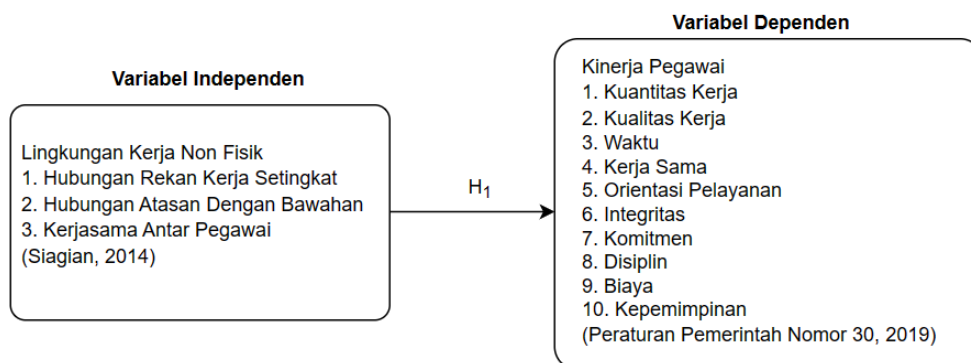
2.4.2. Kerangka Pemikiran

Keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam suatu perusahaan atau instansi merupakan salah satu upaya dari manajemen kinerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Hamali, 2017:98). Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia di suatu organisasi atau instansi. Berdasarkan apa yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2017:536), lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berkaitan dengan kinerja, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerja sehingga lebih berkomitmen, kondusif, aman, nyaman, tepat waktu dan menyenangkan. Sehubungan hal tersebut, kinerja dari pegawai pun akan meningkat seiring dengan meningkatnya kualitas dari lingkungan kerja yang ada di dalam suatu organisasi. Contoh lingkungan kerja non fisik yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu Hubungan rekan kerja setingkat dan hubungan atasan dengan bawahan. Apabila terdapat hubungan yang kurang harmonis baik antara rekan kerja setingkat maupun atasan dengan bawahan, maka kenyamanan pegawai dalam bekerja pun akan terpengaruh yang kemudian akan mengakibatkan penurunan kinerja pada pekerja tersebut. Menjaga hubungan yang baik dan saling menghargai antara rekan kerja atau dengan atasan dan bawahan perlu dipertahankan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Adapun hasil penelitian yang mendukung tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, Swasto & Prasetya (2014), lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari produktivitas kerja dari pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widya Anisya Febrianti (2022). Data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan analisis regresi serta analisis koefisien determinasi untuk menentukan seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat korelasi yang positif antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.259 > 1.691$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diartikan sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017:60). Kerangka pemikiran juga didefinisikan sebagai suatu

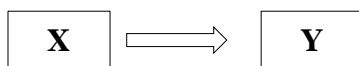
penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Pada penelitian ini, penulis menggambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam hal ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen (variabel X) yaitu Lingkungan Kerja non Fisik dengan variabel dependen (variabel Y) yaitu Kinerja Pegawai.



Gambar 2.2 Pengaruh Variabel (X) terhadap Variabel (Y)

Maka dapat diperoleh hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai BPKAD

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada peneliti pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang bersifat verifikatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang datanya berupa angka yang digunakan sebagai alat untuk menemukan sebuah keterangan (Sugiyono, 2015:23). Penelitian kuantitatif juga didefinisikan sebagai penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik, dan/atau tampilan lainnya.

Jenis penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2015:147). Jenis penelitian merupakan kegiatan penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji atau membuktikan kebenaran dari pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah Verifikatif dengan metode *explanatory survey* yaitu dengan mengumpulkan data-data melalui survey, wawancara, dan pengisian kuesioner yang ditunjukkan kepada pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bogor. melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai variabel independen (X) dengan 3 indikator, yaitu: Hubungan Rekan Kerja Setingkat, Hubungan Atasan dengan Bawahan, dan Kerjasama Antar Pegawai serta Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y) dengan 6 indikator yang meliputi: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pengetahuan tentang Pekerjaan, Perencanaan Pekerjaan, Keputusan yang diambil, dan Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.

3.2.2. Unit Analisis

Pada penelitian ini, unit analisis yang digunakan yaitu setiap individu yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) yang menjabat sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil).

3.2.3. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) yang berlokasi di Komplek Pemkab Bogor Jl. Aman No.1, Kelurahan Tengah, Kecamatan Cibinong

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu data penelitian secara kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yang digunakan yaitu perolehan data hasil penyebaran kuesioner. Sementara data kualitatif yang digunakan, yaitu berupa hasil observasi langsung dari lapangan yaitu di tempat sumber dimana dilakukannya penelitian BPKAD.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yaitu suatu objek dari mana data diperoleh. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan (Nufian dan Wayan, 2018:49). Dalam hal ini data yang dibutuhkan dalam penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada peneliti sebagai pengumpul data (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan studi lapangan secara langsung. Sumber data primer pada penelitian ini yaitu setiap PNS yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD).

b. Sumber Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sekunder. Sumber data sekunder tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau melalui orang lain (Sugiyono, 2017). Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku pustaka, skripsi, jurnal, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan

penelitian yang menunjang proses penelitian mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD).

3.4. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional didefinisikan sebagai variabel dalam penelitian, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Definisi operasional pada penelitian ini dapat dituliskan dalam bentuk tabel seperti berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja Non Fisik (X) (Siagian, 2017)	1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan situasi yang nyaman dalam bekerja • Hubungan rekan kerja terjalin dengan harmonis • Komunikasi antara rekan kerja terjalin dengan baik 	Ordinal
	2. Hubungan Atasan dengan Bawahan	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan memberikan penghargaan berupa pengakuan kepada pegawainya • Atasan tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan lainnya • Atasan tidak mengintimidasi pegawainya 	Ordinal
	3. Kerjasama Antar Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Bentuk kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik • Sistem kerjasama yang diterapkan membuat antar pegawai nyaman • Tidak adanya senioritas antar pegawai 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y) (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019)	1. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai melaksanakan tugas hingga tuntas • Hasil pekerjaan pegawai dikerjakan sesuai target 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> Pegawai menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan 	
	2. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai menyelesaikan tugas dengan teliti Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan Pegawai mengikuti arahan pekerjaan yang ditentukan 	Ordinal
	3. Waktu	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu Pegawai disiplin waktu dalam bekerja Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan 	Ordinal
	4. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan Pegawai mampu bekerjasama dengan semua karyawan Pekerjaan lebih cepat dan mudah selesai ketika dilakukan bersama-sama dengan pegawai lainnya 	Ordinal
	5. Orientasi pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki semangat membantu orang lain, baik internal (atasan dan rekan maupun eksternal (customer) Memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan. Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan 	Ordinal
	6. Integritas	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai mengutamakan 	ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		<p>perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain • Pegawai secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan 	
	7. Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja • Terikat secara emosional dengan tempat kerja • Memiliki loyalitas dalam bekerja 	ordinal
	8. Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Hadir ditempat kerja tepat waktu • Selalu pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan • Selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan 	ordinal
	9. Biaya	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang digunakan sesuai kegiatan yang telah ada • Pegawai memberikan laporan hasil anggaran setelah di kegiatan selesai • Biaya anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan yang di keluarkan instansi 	ordinal
	10. Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai dapat menangani dan mendelegasikan tanggung jawab • Pegawai mampu memecahkan masalah secara fleksibilitas • Pegawai dapat berkomunikasi secara efektif 	ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan sedangkan sampel sendiri merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu.

Menurut Sugiyono (2018), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Penelitian ini menggunakan sampel data primer berupa kuesioner yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel *Non-probability Sampling* dengan metode sampling jenuh (*sensus*). Istilah lain dari sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota dijadikan sampel. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor memiliki pegawai PNS sebanyak 62 orang, maka dari itu peneliti melakukan penelitian terhadap seluruh populasi PNS yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor yaitu sebanyak 62 pegawai PNS.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014), Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Berdasarkan metode sampling di atas maka data yang dipilih dikumpulkan melalui metode data primer dan data sekunder.

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam baik dari lingkungan maupun responden (Sugiyono, 2017:203)

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi. Teknik ini digunakan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui data dari dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai.

c. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada pegawai.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala Likert. Skala ini diperuntukkan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut keterangan dan skor dari pengukuran dengan skala likert:

Tabel 3.2 Keterangan Pengukuran Skala Likert Lingkungan Kerja non Fisik

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3 Keterangan Pengukuran Skala Likert Kinerja

Keterangan	Skor
Selalu (S)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang di teliti seperti buku, jurnal, dan internet.

3.7. Uji Instrument Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas suatu instrumen (dalam angket) dilakukan dengan mengatur korelasi antara variabel atau item dengan skor total variabel menggunakan rumus teknik korelasi Pearson Product Moment Corelation Coeficient ®, dengan ketentuan:

- a. Apabila rhitung > rtabel maka dinyatakan valid
- b. Apabila rhitung < rtabel maka dinyatakan tidak valid

Hasil rhitung item-item pertanyaan yang lebih besar dari rtabel mengindikasikan bahwa item-item pertanyaan/pernyataan dikatakan valid. Begitupun juga sebaliknya, item pertanyaan dinyatakan tidak valid apabila rhitung lebih rendah nilainya daripada rtabel (Sugiyono, 2017). Oleh sebab itu, untuk peneliti mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, penulis menggunakan rumus statistika Product Moment dari Pearson dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien Korelasi
 n : Jumlah Responden
 $\sum Y$: Jumlah skor Total
 $\sum X$: Jumlah Skor Item

Responden yang digunakan dalam uji validitas ini adalah 62 responden, maka besarnya $df = 62 - 2 = 60$ dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) maka didapatkan r_{tabel} sebesar 0,328.

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	Hubungan Rekan Kerja Setingkat	X1	0,624	0,328	Valid
		X2	0,654	0,328	Valid
		X3	0,691	0,328	Valid
	Hubungan Atasan dengan Bawahan	X4	0,719	0,328	Valid
		X5	0,654	0,328	Valid
		X6	0,693	0,328	Valid
	Kerjasama Antar Pegawai	X7	0,774	0,328	Valid
		X8	0,769	0,328	Valid
		X9	0,741	0,328	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	Y1	0,479	0,328	Valid
		Y2	0,589	0,328	Valid
		Y3	0,433	0,328	Valid
	Kualitas Kerja	Y4	0,486	0,328	Valid
		Y5	0,588	0,328	Valid
		Y6	0,602	0,328	Valid
	Waktu	Y7	0,604	0,328	Valid
		Y8	0,476	0,328	Valid
		Y9	0,591	0,328	Valid
	Kerjasama	Y10	0,463	0,328	Valid
		Y11	0,552	0,328	Valid
		Y12	0,492	0,328	Valid
	Orientasi Pelayanan	Y13	0,662	0,328	Valid
		Y14	0,569	0,328	Valid
		Y15	0,698	0,328	Valid
	Integritas	Y16	0,688	0,328	Valid
		Y17	0,479	0,328	Valid
		Y18	0,589	0,328	Valid
	Komitmen	Y19	0,433	0,328	Valid
		Y20	0,486	0,328	Valid
		Y21	0,588	0,328	Valid
	Disiplin	Y22	0,602	0,328	Valid
		Y23	0,604	0,328	Valid
		Y24	0,476	0,328	Valid
	Biaya	Y25	0,591	0,328	Valid
		Y26	0,463	0,328	Valid
		Y27	0,552	0,328	Valid
	Kepemimpinan	Y28	0,492	0,328	Valid
		Y29	0,662	0,328	Valid
		Y30	0,698	0,328	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh nilai r_{hitung} dari setiap indikator dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan yang lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hal ini membuktikan bahwa setiap item pernyataan dari setiap indikator masing-masing variabel dinyatakan valid untuk dijadikan alat ukur.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setiap alat pengukur perlu memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang jika diujikan secara berulang-ulang (repetitif) pada kelompok yang sama, akan menghasilkan perolehan data yang serupa dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden (Ghozali, 2016:95). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumusan Cronbach's Alpha dalam pengujian reliabilitas, yang dimana persamaannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

- r : Koefisien Reliabilitas Instrumen
 k : Banyaknya Butir Pertanyaan atau Banyaknya item
 $\sum \sigma b^2$: Total Varians Item
 σt^2 : Varian Total

Tingkat reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach diukur berdasarkan skala 0 sampai dengan 1. Adapun ukuran nilai alpha yang dapat diinterpretasikan seperti yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,19	Sangat tidak reliable
>0,20 – 0,39	Kurang reliable
>0,40 – 0,59	Cukup reliable
>0,60 – 0,79	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Ghozali (2013)

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan peneliti yaitu 62 responden dengan memberikan 24 pernyataan. Uji Reliabilitas hanya memasukan pernyataan pernyataan yang sudah valid yang sebelumnya telah diuji menggunakan uji validitas.

Variabel	Nilai Alfa Cronbach	Kriteria	Keterangan
<i>Lingkungan Kerja Non Fisik(X)</i>	0,770	0,6	Sangat Reliabel
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,747		Sangat Reliabel

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut diindikasikan dengan perolehan *Alfa Cronbach* yang lebih tinggi dari nilai kriteria yaitu sebesar $0,770 > 0,6$ untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X), sementara nilai *alfa cronbach* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,747 > 0,6$.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017). Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial adapun rumusnya dnegan menggunakan total tanggapan responden sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk menginterpretasikan hasil jawaban kuesioner yang didapatkan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja non fisik yang meliputi indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas sebagai syarat dilakukannya analisis regresi linear agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bias. Berikut penjelasan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas:

3.8.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Priyatno, 2013). Kriteria pengambilan keputusan apakah data terdistribusi normal atau tidak, apabila signifikansi $\geq 0,1$ maka data terdistribusi normal, dan jika signifikansi $\leq 0,1$ maka data terdistriusi tidak normal.

3.8.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan Uji Plot untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan jika signifikansi $< 0,1$ terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikansi $> 0,1$ tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3. Uji Regresi Linear Sederhana

Salah satu alat yang dapat digunakan dalam memperbaiki permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel tidak bebas (dependen) (Siregar, 2013). Tujuan dalam metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai tak bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Model regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel dependen

X : Variabel independen

a : Konstanta (nilai \hat{Y} apabila X = 0)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

E : *error*

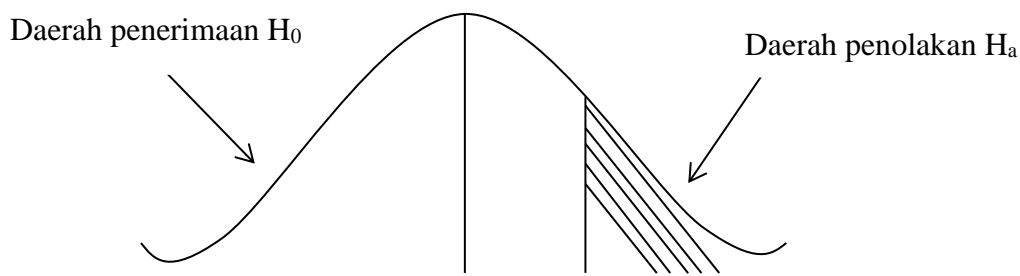
3.8.4. Uji Hipotesis (t)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji signifikansi uji t. Uji signifikansi (uji t) dilakukan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual

(parsial), dengan menganggap variabel lain bersifat konstanta. (Sugiyono, 2016). Kriteria pengambilan keputusannya dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai α (5%). Pengambilan keputusan dapat dinyatakan berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$, maka H_0 diterima

adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

3.8.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi dengan cara melihat nilai R Square (R^2) atau kuadrat R yang diubah dalam bentuk persen. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

- a. 0 : Tidak ada Korelasi
- b. 0 – 0,49 : Korelasi lemah
- c. 0,50 : Korelasi moderat
- d. 0,51 – 0,99 : Korelasi kuat
- e. 1,00 : Korelasi sempurna

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

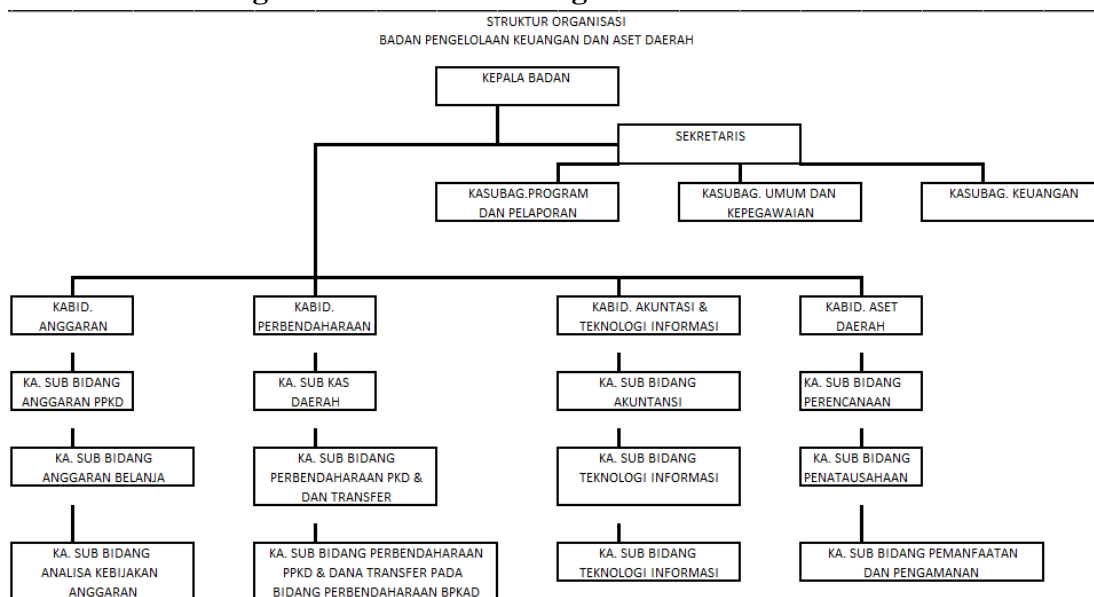
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Perkembangan dan Sejarah Singkat Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa salah satu perumpunan urusan yang diwadahi dalam bentuk dinas adalah bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (PERMENDAGRI) Nomor 41 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah khusus bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset, dapat dikembangkan sesuai prinsip-prinsip organisasi (fungsi lini dan fungsi staf) yaitu fungsi pendapatan menjadi dinas pendapatan dan fungsi pengelola keuangan dan Asset menjadi Biro Keuangan dan Biro perlengkapan dan pada bagian selanjutnya pada Permendagri Nomor 41 Tahun 2007 dijelaskan bahwa dinas daerah yang harus dibentuk salah satunya yaitu Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset. Oleh karenanya pada tahun 2008 dan sebelumnya fungsi pengelolaan keuangan dan barang daerah melekat pada Sekretariat Daerah yang dilaksanakan oleh Bagian Keuangan dan Bagian Pengelolaan Barang Daerah.

Pada tahun 2009 yaitu bertepatan dengan periode penyusunan dan penetapan renstra SKPD tahun 2013 – 2013 melalui Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Dinas Daerah fungsi pengelolaan keuangan dan aset daerah digabungkan dengan fungsi pengelolaan pendapatan daerah pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Barang Daerah. Dinas Pendapatan, Keuangan dan Barang Daerah menempati gedung yang sebelumnya ditempati oleh Dinas Pendapatan Daerah yang berlokasi di Kompleks Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor Jalan Aman No. 1 Cibinong Kabupaten Bogor. Pada tahun 2012, fungsi pengelolaan keuangan dan barang daerah melalui Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2011 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah dan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2011 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Barang Daerah. Selama tahun 2012, Dinas Pendapatan Daerah dan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Barang Daerah bersama-sama menempati gedung lama yang berlokasi di Jalan Aman No. 1 Cibinong Kabupaten Bogor.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, BPKAD Kabupaten Bogor memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan khususnya penunjang bidang keuangan. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut BPKAD Kabupaten Bogor mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan Teknis Pengelolaan Keuangan dan Barang milik Daerah;
 2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan keuangan dan barang milik daerah;
 3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan keuangan dan barang milik daerah;
 4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan barang milik daerah;
 5. Pelaksanaan administrasi Badan; dan
 6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang
- Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang keuangan, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Adapun tugas dan fungsi dari Sekretariat dan masing-masing Bidang adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat

Sekretariat secara umum mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan kesekretariatan

Badan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan Badan;
- b. Pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian Badan;
- c. Pengoordinasian penyusunan rancangan produk hukum;
- d. Penyusunan kebijakan penataan organisasi Badan;
- e. Pengelolaan keuangan Badan;
- f. Pengelolaan situs web Badan; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris dan dibantu oleh Sub Bagian Program dan Pelaporan, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan Sub Bagian Keuangan.

2. Sub Bagian Program dan Pelaporan

Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan dan penyusunan program dan pelaporan Badan. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan Badan;
- b. Pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat;
- c. Pengelolaan penyusunan anggaran Badan;
- d. Pengelolaan situs web Badan dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian Badan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Pengelolaan rumah tangga dan tata usaha Badan;
- b. Pengelolaan barang/jasa Badan;
- c. Penyiapan bahan penyusunan rancangan produk hukum;
- d. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan penataan organisasi Badan;
- e. Pengelolaan layanan administrasi kepegawaian Badan; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan keuangan Badan. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Penatausahaan keuangan Badan;
- b. Penyusunan pelaporan keuangan Badan; dan
- c. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

5. Bidang Anggaran

Bidang Anggaran mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan pengkoordinasian penyusunan rancangan anggaran daerah. Untuk menyelenggarakan tugasnya, Bidang Anggaran mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan analisa kebijakan anggaran daerah;
- b. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan rancangan anggaran PPKD dan pembiayaan;
- c. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan rancangan anggaran pendapatan daerah;
- d. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan rancangan anggaran belanja daerah;
- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan Bidang Anggaran; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidang Anggaran dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh Sub Bidang Analisa Kebijakan Anggaran; Sub Bidang Anggaran PPKD, dan Sub Bidang Anggaran Belanja

6. Sub Bidang Analisis Kebijakan Anggaran

Sub Bidang Analisa Kebijakan Anggaran mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Anggaran dalam melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis anggaran pemerintah daerah. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Analisa Kebijakan Anggaran mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan analisa kebijakan rancangan anggaran PPKD;
- b. Penyiapan bahan kebijakan teknis anggaran pendapatan daerah;
- c. Penyiapan bahan kebijakan teknis analisa investasi Pemerintah Daerah;
- d. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Analisa Kebijakan Anggaran; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

7. Sub Bidang Anggaran PPKD

Sub Bidang Anggaran PPKD mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Anggaran dalam melaksanakan pengkoordinasian penyusunan rancangan anggaran PPKD. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Anggaran PPKD mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rancangan anggaran pendapatan PPKD, belanja PPKD dan pembiayaan;

- b. Penyiapan bahan kebijakan teknis pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja PPKD;
 - c. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Anggaran PPKD; dan
 - d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.
8. Sub Bidang Anggaran Belanja
- Sub Bidang Anggaran Belanja mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Anggaran dalam melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan penyusunan rancangan anggaran belanja daerah. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Anggaran Belanja mempunyai fungsi :
- a. Penyiapan bahan kebijakan analisa rancangan anggaran belanja daerah;
 - b. Penyiapan bahan penyusunan rancangan anggaran belanja daerah;
 - c. Penyiapan bahan kebijakan teknis pelaksanaan anggaran belanja daerah;
 - d. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Anggaran Belanja; dan
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
9. Bidang Perbendaharaan
- Bidang Perbendaharaan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan perbendaharaan. Untuk menyelenggarakan tugasnya, Bidang Perbendaharaan mempunyai fungsi:
- a. Pengelolaan kas daerah;
 - b. Pengelolaan belanja tidak langsung belanja pegawai;
 - c. Pengelolaan anggaran PPKD;
 - d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan Bidang Perbendaharaan; dan
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.
- Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidang Perbendaharaan dipimpin oleh Kepala Bidang dan dibantu oleh Sub Bidang Kas Daerah, Sub Bidang Perbendaharaan Belanja Tidak Langsung Pegawai, dan Sub Bidang Perbendaharaan PPKD.
10. Sub Bidang Kas Daerah
- Sub Bidang Kas Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perbendaharaan dalam melaksanakan pengelolaan kas daerah. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Kas Daerah mempunyai fungsi:
- a. Penyiapan bahan kebijakan teknis pelaksanaan mekanisme penerimaan dan pengeluaran kas daerah;
 - b. Pelaksanaan penatausahaan penerimaan dan pengeluaran kas daerah;
 - c. Pelaksanaan penyimpanan uang;
 - d. Pelaksanaan analisa anggaran kas dan penyediaan dana;

- e. Pelaksanaan pengelolaan utang daerah;
 - f. Penyiapan bahan pelaksanaan pemberian pinjaman atas nama pemerintah daerah;
 - g. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Kas Daerah; dan
 - h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.
11. Sub Bidang Perbendaharaan Belanja Tidak Langsung Pegawai
- Sub Bidang Perbendaharaan Belanja Tidak Langsung Pegawai mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perbendaharaan dalam melaksanakan pengelolaan belanja tidak langsung belanja pegawai. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Perbendaharaan Belanja Tidak Langsung Pegawai mempunyai fungsi:
- a. Penyiapan bahan kebijakan teknis pelaksanaan belanja tidak langsung belanja gaji dan tunjangan;
 - b. Pelaksanaan penatausahaan belanja gaji dan tunjangan;
 - c. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Bidang Perbendaharaan Belanja Tidak Langsung Pegawai; dan
 - d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.
12. Sub Bidang Perbendaharaan PPKD
- Sub Bidang Perbendaharaan PPKD mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perbendaharaan dalam melaksanakan pengelolaan anggaran PPKD. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Perbendaharaan PPKD mempunyai fungsi:
- a. Penyiapan bahan kebijakan teknis pelaksanaan anggaran PPKD;
 - b. Pelaksanaan penatausahaan belanja bunga, belanja subsidi, belanja hibah, belanja bantuan sosial, belanja bagi hasil, belanja bantuan keuangan, dan belanja tak terduga;
 - c. Pelaksanaan penatausahaan pengeluaran pembiayaan dan penerimaan pembiayaan;
 - d. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Perbendaharaan PPKD; dan
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.
13. Bidang Akuntansi dan Teknologi Informasi
- Bidang Akuntansi dan Teknologi Informasi mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan akuntansi dan teknologi informasi pelaporan keuangan daerah. Untuk menyelenggarakan tugasnya, Bidang Akuntansi dan Teknologi Informasi mempunyai fungsi:
- a. Pengelolaan akuntansi keuangan daerah;
 - b. Pengelolaan pelaporan keuangan daerah; dan

- c. Pengelolaan sistem informasi akuntansi dan pelaporan keuangan daerah;
- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan Bidang Akuntansi dan Teknologi Informasi; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidang Akuntansi dan Teknologi Informasi dipimpin oleh Kepala Bidang dan dibantu oleh Sub Bidang Akuntansi, Sub Bidang Pelaporan, dan Sub Bidang Teknologi Informasi.

14. Sub Bidang Akuntansi

Sub Bidang Akuntansi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Akuntansi dan Teknologi Informasi dalam melaksanakan akuntansi keuangan daerah. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Akuntansi mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan kebijakan teknis pelaksanaan akuntansi keuangan daerah;
- b. Penyiapan bahan penyusunan laporan Keuangan Pemerintah Daerah;
- c. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Akuntansi; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

15. Sub Bidang Pelaporan

Sub Bidang Pelaporan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Akuntansi dan Teknologi Informasi dalam melaksanakan pengelolaan pelaksanaan pelaporan keuangan daerah. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Pelaporan mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan kebijakan teknis pelaksanaan pelaporan keuangan Daerah;
- b. Penyiapan bahan penyusunan laporan bulanan, triwulan, semester pertama dan prognosis Pemerintah Daerah;
- c. Pelaksanaan penyusunan bahan laporan kinerja Pemerintah Daerah;
- d. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pelaporan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

16. Sub Bidang Teknologi Informasi

Sub Bidang Teknologi Informasi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Akuntansi dan Teknologi Informasi dalam melaksanakan pengelolaan teknologi informasi keuangan daerah. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Teknologi Informasi mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan kebijakan teknis pelaksanaan teknologi informasi keuangan daerah;
- b. Pelaksanaan penyediaan informasi keuangan daerah;

- c. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Teknologi Informasi; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

17. Bidang Aset Daerah

Bidang Aset Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan barang daerah. Untuk menyelenggarakan tugasnya, Bidang Aset Daerah mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan analisis perencanaan barang milik daerah;
- b. Penyusunan bahan perumusan kebijakan penatausahaan barang milik daerah;
- c. Penyusunan bahan perumusan kebijakan pengamanan dan pemanfaatan barang milik daerah;
- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan Bidang Aset Daerah; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidang Aset Daerah dipimpin oleh Kepala Bidang dan dibantu oleh Sub Bidang Perencanaan, Sub Bidang Penatausahaan dan Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengamanan.

18. Sub Bidang Perencanaan

Sub Bidang Perencanaan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Aset Daerah dalam melaksanakan analisis perencanaan barang milik daerah. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Perencanaan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis analisis perencanaan kebutuhan barang milik daerah;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis standarisasi barang dan harga barang;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan penghapusan barang milik daerah;
- d. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Perencanaan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

19. Sub Bidang Penatausahaan

Sub Bidang Penatausahaan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Aset Daerah dalam melaksanakan penatausahaan dan administrasi barang milik daerah. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Penatausahaan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembukuan dan pelaporan barang milik daerah;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis inventarisasi barang milik daerah;
- c. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan pengendalian barang milik daerah;
- d. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Penatausahaan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

20. Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengamanan

Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengamanan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Aset Daerah dalam melaksanakan pemanfaatan dan pengamanan barang milik daerah. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengamanan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pemanfaatan barang milik daerah;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengamanan barang milik daerah;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis penggunaan barang milik daerah;
- d. Penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengamanan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

21. Unit Pelaksana Teknis

Unit Pelaksana Teknis berfungsi untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

22. Kelompok Jabatan Fungsional

Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai bidang keahlian. Setiap kelompok jabatan fungsional akan dipimpin oleh seorang yang ditunjuk diantara tenaga fungsional yang ada di lingkungan Badan. Nama dan jumlah jabatan fungsional akan ditentukan berdasarkan sifat, jenis, kebutuhan dan beban kerja yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

4.2 Profil Responden

Pada penelitian ini, profil responden dijelaskan berdasarkan kategori jenis kelamin. Berikut hasil data profil responden pegawai berdasarkan jenis kelamin.

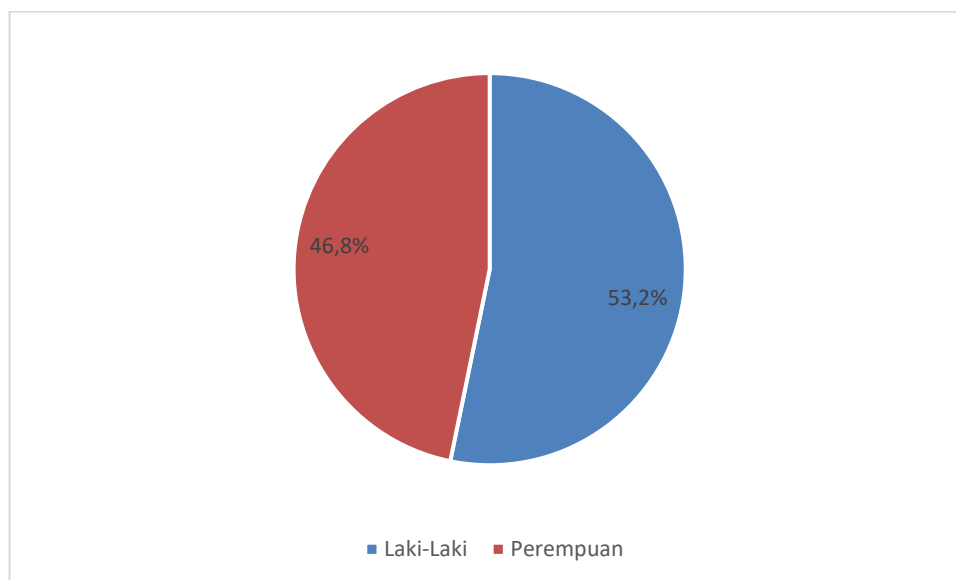
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	33	53,2
Perempuan	29	46,7
Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 62 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah terbesar adalah laki-laki sebanyak 33 orang pegawai (53,2%) dan jumlah terendah adalah perempuan sebanyak 29 pegawai (46,8%).

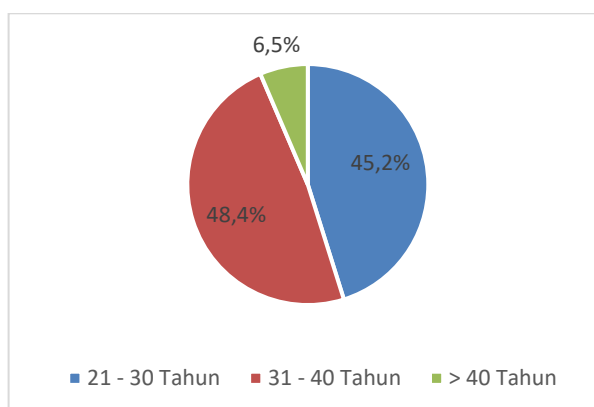
Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata bahwa rata-rata responden yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	-	-
21 – 30 Tahun	28	45,2
31 – 40 Tahun	30	48,4
> 40 Tahun	4	6,5
Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)



Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

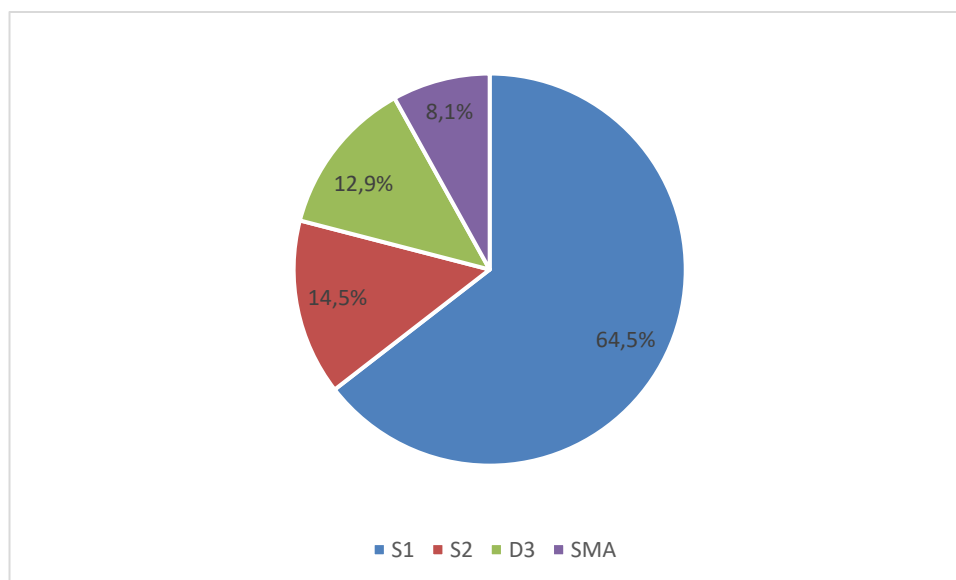
Berdasarkan perolehan hasil dari penyebaran *Google Form*, dapat dinyatakan bahwa responden di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor paling banyak berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 30 orang pegawai (48,4%), kemudian pegawai dengan usia 21-30 tahun sebanyak 28 pegawai (45,2%), dan pegawai dengan usia > 40 tahun merupakan pegawai dengan usia paling sedikit yaitu sebanyak 4 pegawai (6,5%). Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor tidak ada pegawai dengan usia < 20 tahun.

Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor pada penelitian ini, mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 31-40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
S1	40	64,5
S2	9	14,5
D3	8	12,9
SMA	5	8,1
Jumlah	62	100



Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan perolehan hasil dari penyebaran *Google Form*, dapat dinyatakan bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor yaitu S1, sebanyak 40 orang pegawai (64,5%), kemudian pegawai dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 9 orang pegawai (14,5%), berikutnya pegawai dengan pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 8 orang pegawai (12,9%), kemudian pegawai dengan pendidikan terakhir paling sedikit yaitu SMA sebanyak 5 orang pegawai (8,1%).

Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor pada penelitian ini, mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

4.3 Analisis Deskriptif

Berdasarkan apa yang dinyatakan oleh Sugiyono (2017), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data terkait pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), yaitu variabel X mengenai lingkungan kerja non fisik dengan indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat, Hubungan Atasan dengan Bawahan, dan Kerjasama Antar Pegawai.

4.3.1 Lingkungan Kerja Non Fisik pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor

Untuk dapat mengetahui sejauh mana lingkungan kerja non fisik pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor, maka dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 62 responden. Berdasarkan perolehan tanggapan responden, diperoleh hasil olahan data yang disajikan pada tabel berikut:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
 - a. Mendapatkan Situasi yang Nyaman Dalam Bekerja

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan situasi yang nyaman dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14	70	23
2	Setuju	4	41	164	66
3	Ragu-ragu	3	7	21	11
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	255	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 41 responden (66%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 7 responden (11%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{255}{310} \times 100 \\
 &= 82,2\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mendapatkan situasi yang nyaman dalam bekerja” adalah 82,2% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Hubungan Rekan Kerja Terjalin dengan Harmonis

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan Rekan Kerja Terjalin dengan Harmonis”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	21	105	34
2	Setuju	4	33	132	53
3	Ragu-ragu	3	8	24	13
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	261	

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 33 responden (53%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 8 responden (13%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{261}{310} \times 100 \\
 &= 84,2\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Hubungan Rekan Kerja Terjalin dengan Harmonis” adalah 84,2% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Komunikasi antara Rekan Kerja Terjalin dengan Baik

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi antara Rekan Kerja Terjalin dengan Baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13	65	21
2	Setuju	4	32	128	52
3	Ragu-ragu	3	17	51	27
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	244	

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 32

responden (52%), dan jawaban terendah adalah Sangat Setuju yaitu sebanyak 13 responden (21%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{244}{310} \times 100 \\ &= 78,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Komunikasi antara Rekan Kerja Terjalin dengan Baik” adalah 78,7% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Hubungan Atasan dengan Bawahan
 - a. Atasan memberikan penghargaan berupa pengakuan kepada pegawainya

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan Memberikan Penghargaan Berupa Pengakuan Kepada Pegawainya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	15	75	24
2	Setuju	4	35	140	56
3	Ragu-ragu	3	12	36	19
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	251	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 35 responden (56%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 12 responden (19%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{251}{310} \times 100 \\ &= 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan Memberikan Penghargaan Berupa Pengakuan Kepada Pegawainya” adalah 81% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Atasan tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan lainnya

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan Tidak Membeda-bedakan Antara Pegawai Satu dengan Lainnya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	20	100	32
2	Setuju	4	34	136	55
3	Ragu-ragu	3	8	24	13
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	260	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 34 responden (55%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 8 responden (13%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{260}{310} \times 100 \\
 &= 83,8\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan Tidak Membeda-bedakan Antara Pegawai Satu dengan Lainnya” adalah 83,8% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Atasan tidak mengintimidasi pegawainya

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan Tidak Mengintimidasi Pegawainya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	110	35
2	Setuju	4	32	128	52
3	Ragu-ragu	3	8	24	13
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	262	

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 32 responden (52%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 8 responden (13%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{262}{310} \times 100 \\ &= 84,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan Tidak Mengintimidasi Pegawainya” adalah 84,5% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Kerjasama Antar Pegawai
 - a. Bentuk Kerjasama antara Pegawai Terjalin dengan baik

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Bentuk Kerjasama Antara Pegawai Terjalin dengan Baik”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13	65	21
2	Setuju	4	32	128	52
3	Ragu-ragu	3	17	51	27
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	244	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 32 responden (52%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (21%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{244}{310} \times 100 \\ &= 78,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bentuk Kerjasama Antara Pegawai Terjalin dengan Baik” adalah 78,7% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Sistem Kerjasama yang diterapkan membuat antar pegawai Nyaman

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Sistem Kerjasama yang Diterapkan Membuat Antar Pegawai Nyaman”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	55	18
2	Setuju	4	33	132	53
3	Ragu-ragu	3	18	54	29
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	241	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 33 responden (53%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden (18%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{241}{310} \times 100 \\
 &= 77,7\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Sistem Kerjasama yang Diterapkan Membuat Antar Pegawai Nyaman” adalah 77,7% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Tidak adanya senioritas antar pegawai

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak Adanya Senioritas Antar Pegawai”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	15	75	24
2	Setuju	4	22	88	35
3	Ragu-ragu	3	23	69	37
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	236	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah ragu-ragu sebanyak 23 responden (37%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden (24%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{236}{310} \times 100\%$$

$$= 76,1\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tidak Adanya Senioritas Antar Pegawai” adalah 76,1% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1	Hubungan Rekan Kerja Setingkat: <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik • Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain • Komunikasi yang terjalin antar karyawan sudah berjalan dengan baik 	255	82,2%	81,7%
		261	84,4%	
		244	78,7%	
2	Hubungan Atasan dengan Bawahan: <ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa atasan telah memberikan pekerjaan dengan bijak • Pengawasan yang dilakukan dari atasan terhadap karyawan sudah dilakukan dengan benar • Atasan tidak membedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya 	251	81%	83,1%
		260	83,8%	
		262	84,5%	
3	Kerjasama Antar Pegawai: <ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya • Karyawan lain ikut membantu ketika saya 	244	78,7%	77,5%
		241	77,7%	

	sedang kesulitan dalam melakukan pekerjaan • Saya merasa karyawan lain tidak menghambat pekerjaan saya	236	76,1%	
Rata-rata total tanggapan responden		80,76%		
Skor Tertinggi		83,1%		
Skor Terendah		77,5%		

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2023)

Tabel 4.14 Interpretasi Hasil

Rasio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang baik
21-40%		Kurang baik
41-60%		Cukup baik
61-80%	80,76%	Baik
81-100%		Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2017)

4.3.2 Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor

Jenis penelitian yang digunakan pada peneliti pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang bersifat verifikatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang datanya berupa angka yang digunakan sebagai alat untuk menemukan sebuah keterangan (Sugiyono, 2015:23

1. Kuantitas Kerja

a. Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Dapat Memenuhi Beban Kerja yang Telah ditetapkan Pimpinan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	100	33
2	Setuju	4	30	120	50
3	Ragu-ragu	3	10	30	17
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	250	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 30 responden (50%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 10 responden (17%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{250}{310} \times 100 \\
 &= 80,6\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai Dapat Memenuhi Beban Kerja yang Telah ditetapkan Pimpinan” adalah 80,6% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	20	100	32
2	Setuju	4	34	136	55
3	Ragu-ragu	3	4	12	6
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0
Jumlah			62	254	

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 34 responden (55%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 4 responden (6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{254}{310} \times 100 \\ &= 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan” adalah 82% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai tidak merasa keberatan ketika diberikan pekerjaan tambahan

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai tidak merasa keberatan ketika diberikan pekerjaan tambahan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16	80	26
2	Setuju	4	33	132	53
3	Ragu-ragu	3	8	24	13
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	0
Jumlah			62	243	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 33 responden (53%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 8 responden (13%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{243}{310} \times 100 \\ &= 78,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai tidak merasa keberatan ketika diberikan pekerjaan tambahan” adalah 78,3% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Kualitas Kerja

a. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik dan Teliti”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	21	105	34
2	Setuju	4	26	104	42
3	Ragu-ragu	3	8	24	13
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	5	0
Jumlah			62	242	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 26 responden (42%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 8 responden (13%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{242}{310} \times 100 \\
 &= 78\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik dan Teliti” adalah 78% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh pimpinan

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar yang ditetapkan Oleh Pimpinan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	23	115	37
2	Setuju	4	31	124	50
3	Ragu-ragu	3	7	21	11
4	Tidak Setuju	2	1	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	262	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 31 responden (50%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 7 responden (11%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{262}{310} \times 100 \\ &= 84,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar yang ditetapkan Oleh Pimpinan” adalah 84,5% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai dapat meminimalisasi tingkat kesalahannya dalam bekerja

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat Meminimalisasi Tingkat Kesalahannya dalam Bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	26	130	42
2	Setuju	4	30	120	48
3	Ragu-ragu	3	6	18	10
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	268	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 30 responden (48%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 6 responden (10%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{268}{310} \times 100 \\ &= 86,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai dapat Meminimalisasi Tingkat Kesalahannya dalam Bekerja” adalah 86,4% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Waktu

a. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai selalu menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	24	120	39
2	Setuju	4	33	132	53
3	Ragu-ragu	3	5	15	8
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	267	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 33 responden (53%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 5 responden (8%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{267}{310} \times 100 \\
 &= 86,1\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai dapat Meminimalisasi Tingkat Kesalahannya dalam Bekerja” adalah 86,1% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Pegawai disiplin waktu dalam bekerja

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Disiplin Waktu dalam Bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16	80	26
2	Setuju	4	31	124	50
3	Ragu-ragu	3	10	30	16
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	0
Jumlah			62	241	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 31 responden (50%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 10 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{241}{310} \times 100 \\ &= 77,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai Disiplin Waktu dalam Bekerja” adalah 77,7% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Tidak Pernah Pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	23	115	37
2	Setuju	4	27	108	44
3	Ragu-ragu	3	8	24	13
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	0
Jumlah			62	251	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 27 responden (44%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 8 responden (13%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{251}{310} \times 100 \\ &= 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai Tidak Pernah Pekerjaan” adalah 81% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Kerjasama

- a. Pegawai membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Membina Hubungan Yang Baik dengan Atasan Agar Dapat Bekerja Sama dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	90	29
2	Setuju	4	32	128	52
3	Ragu-ragu	3	7	21	11
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	0
Jumlah			62	246	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 32 responden (52%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 7 responden (11%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{246}{310} \times 100 \\
 &= 79,3\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai Membina Hubungan Yang Baik dengan Atasan Agar Dapat Bekerja Sama dalam Menyelesaikan Pekerjaan” adalah 79,3% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Pegawai mampu bekerja sama dengan semua karyawan

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Mampu Bekerja sama Dengan Semua Karyawan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	21	105	34
2	Setuju	4	28	112	45
3	Ragu-ragu	3	6	18	10
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	5	0
Jumlah			62	244	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 28 responden (45%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 6 responden (10%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{244}{310} \times 100 \\
 &= 78,7\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai Mampu Bekerja sama Dengan Semua Karyawan” adalah 78,7% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pekerjaan lebih cepat dan mudah selesai ketika dilakukan bersama-sama dengan pegawai lainnya

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan Lebih Cepat dan Mudah Selesai Ketika Dilakukan Bersama-sama Dengan Pegawai Lainnya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	20	100	32
2	Setuju	4	31	124	50
3	Ragu-ragu	3	10	30	16
4	Tidak Setuju	2	1	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	256	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 31 responden (50%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 10 responden (16%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{256}{310} \times 100 \\
 &= 82,5\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pekerjaan Lebih Cepat dan Mudah Selesai Ketika Dilakukan Bersama-sama Dengan Pegawai Lainnya” adalah 82,5% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Orientasi Pelayanan
- a. Pegawai bersedia mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya, karena rekan kerja sedang berhalangan dalam mengerjakan tugas tersebut

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Bersedia Mengerjakan Pekerjaan yang Bukan Menjadi Tugasnya, karena Rekan Kerja sedang Berhalangan dalam Mengerjakan Tugas tersebut”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	27	135	44
2	Setuju	4	31	124	50
3	Ragu-ragu	3	4	12	6
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	271	

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 31 responden (50%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 4 responden (6%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{271}{310} \times 100 \\
 &= 87,4\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai Bersedia Mengerjakan Pekerjaan yang Bukan Menjadi Tugasnya, karena Rekan Kerja sedang Berhalangan dalam Mengerjakan Tugas tersebut” adalah 87,4% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Apabila pegawai melakukan kesalahan, ia langsung menyadari dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh pimpinan/atasan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Apabila pegawai Melakukan Kesalahan, Ia Langsung Menyadari dan Memperbaiki Kesalahan tersebut Sebelum ditegur oleh Pimpinan/Atasan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	110	35
2	Setuju	4	27	108	44
3	Ragu-ragu	3	9	27	15
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	0
Jumlah			62	249	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 27 responden (44%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 9 responden (15%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{249}{310} \times 100 \\ &= 80,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Apabila pegawai Melakukan Kesalahan, Ia Langsung Menyadari dan Memperbaiki Kesalahan Tersebut Sebelum ditegur oleh Pimpinan/Atasan” adalah 80,3% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai Menunjukkan Kesediaan Melakukan Pekerjaan Tanpa diperintah oleh Atasan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	90	29
2	Setuju	4	32	128	52
3	Ragu-ragu	3	7	21	11
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	0
Jumlah			62	246	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 32 responden (52%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 7 responden (11%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{246}{310} \times 100 \\ &= 79,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai Menunjukkan Kesediaan Melakukan Pekerjaan Tanpa diperintah oleh Atasan adalah 79,3% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

6. Integritas

- a. Pegawai mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	100	33
2	Setuju	4	30	120	50
3	Ragu-ragu	3	10	30	17
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	250	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 30 responden (50%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 10 responden (17%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{250}{310} \times 100 \\
 &= 80,6\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan” adalah 80,6% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	20	100	32
2	Setuju	4	34	136	55
3	Ragu-ragu	3	4	12	6
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0
Jumlah			62	254	

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 34 responden (55%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 4 responden (6%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{254}{310} \times 100 \\
 &= 82\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain” adalah 82% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16	80	26
2	Setuju	4	33	132	53
3	Ragu-ragu	3	8	24	13
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	0
Jumlah			62	243	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 33 responden (53%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 8 responden (13%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{243}{310} \times 100 \\ &= 78,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 78,3% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

7. Komitmen

- a. Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	21	105	34
2	Setuju	4	26	104	42
3	Ragu-ragu	3	8	24	13
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	5	0
Jumlah			62	242	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 26 responden (42%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 8 responden (13%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{242}{310} \times 100 \\ &= 78\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja” adalah 78% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Terikat secara emosional dengan tempat kerja

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Terikat secara emosional dengan tempat kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	23	115	37
2	Setuju	4	31	124	50
3	Ragu-ragu	3	7	21	11
4	Tidak Setuju	2	1	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	262	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 31 responden (50%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 7 responden (11%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{262}{310} \times 100 \\
 &= 84,5\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Terikat secara emosional dengan tempat kerja” adalah 84,5% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Memiliki Loyalitas dalam Bekerja

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki loyalitas dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	26	130	42
2	Setuju	4	30	120	48
3	Ragu-ragu	3	6	18	10
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	268	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 30 responden (48%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 6 responden (10%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{268}{310} \times 100 \\ &= 86,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memiliki loyalitas dalam bekerja” adalah 84,5% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut

8. Disiplin
 - a. Hadir di tempat kerja tepat waktu

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Hadir ditempat kerja tepat waktu”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	24	120	39
2	Setuju	4	33	132	53
3	Ragu-ragu	3	5	15	8
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	267	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 33 responden (53%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 5 responden (8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{267}{310} \times 100 \\ &= 86,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Hadir ditempat kerja tepat waktu” adalah 86,1% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Selalu pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16	80	26
2	Setuju	4	31	124	50
3	Ragu-ragu	3	10	30	16
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	0
Jumlah			62	241	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 31 responden (50%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 10 responden (16%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{241}{310} \times 100 \\
 &= 77,7\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Selalu pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan” adalah 77,7% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah di tetapkan

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah di tetapkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	23	115	37
2	Setuju	4	27	108	44
3	Ragu-ragu	3	8	24	13
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	0
Jumlah			62	251	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 27 responden (44%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 8 responden (13%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{251}{310} \times 100 \\ &= 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah di tetapkan” adalah 81% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

9. Biaya

- a. Pegawai bertanggung jawab dan di gunakan sesuai kegiatan yang telah ada

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai bertanggung jawab dan di gunakan sesuai kegiatan yang telah ada”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	90	29
2	Setuju	4	32	128	52
3	Ragu-ragu	3	7	21	11
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	0
Jumlah			62	246	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 32 responden (52%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 7 responden (11%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{246}{310} \times 100 \\ &= 79,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai bertanggung jawab dan di gunakan sesuai kegiatan yang telah ada” adalah 79,3% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai memberikan laporan hasil anggaran setelah di kegiatan selesai

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memberikan laporan hasil anggaran setelah di kegiatan selesai”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	21	105	34
2	Setuju	4	28	112	45
3	Ragu-ragu	3	6	18	10
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	5	0
Jumlah			62	244	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 28 responden (45%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 6 responden (10%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{244}{310} \times 100 \\
 &= 78,7\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai memberikan laporan hasil anggaran setelah di kegiatan selesai” adalah 78,7% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- c. Biaya anggaran yang diterima pegawai digunakan dengan maksimal oleh pegawai

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Biaya anggaran yang diterima pegawai digunakan dengan maksimal oleh pegawai”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	20	100	32
2	Setuju	4	31	124	50
3	Ragu-ragu	3	10	30	16
4	Tidak Setuju	2	1	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	256	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 31 responden (50%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 10 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{256}{310} \times 100 \\ &= 82,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Biaya anggaran yang diterima pegawai digunakan dengan maksimal oleh pegawai” adalah 82,5% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

10. Kepemimpinan

a. Pegawai dapat menangani dan mendelegasikan tanggung jawab

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat menangani dan mendelegasikan tanggung jawab”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	27	135	44
2	Setuju	4	31	124	50
3	Ragu-ragu	3	4	12	6
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			62	271	

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 31 responden (50%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 4 responden (6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{271}{310} \times 100 \\ &= 87,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai dapat menangani dan mendelegasikan tanggung jawab” adalah 87,4% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Pegawai mampu memecahkan masalah secara fleksibilitas
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu memecahkan masalah secara fleksibilitas”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	110	35
2	Setuju	4	27	108	44
3	Ragu-ragu	3	9	27	15
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	0
Jumlah			62	249	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 27 responden (44%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 9 responden (15%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{249}{310} \times 100 \\
 &= 80,3\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai mampu memecahkan masalah secara fleksibilitas” adalah 80,3% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai dapat berkomunikasi secara efektif

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat berkomunikasi secara efektif”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	90	29
2	Setuju	4	32	128	52
3	Ragu-ragu	3	7	21	11
4	Tidak Setuju	2	2	4	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	0
Jumlah			62	246	100

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perolehan data yang disajikan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 32 responden (52%), dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 7 responden (11%).

$$\begin{aligned}
 \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{246}{310} \times 100 \\
 &= 79,3\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pegawai dapat berkomunikasi secara efektif” adalah 79,3% menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.45 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1	Kuantitas: <ul style="list-style-type: none"> • Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan • Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan • Pegawai tidak merasa keberatan ketika diberikan pekerjaan tambahan 	250	80,6%	80,3%
		254	82%	
		243	78,3%	
2	Kualitas: <ul style="list-style-type: none"> • Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti • Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh pimpinan • Pegawai dapat meminimalisasi tingkat kesalahannya dalam bekerja 	242	78%	83%
		262	84,5%	
		268	86,5%	
3	Waktu: <ul style="list-style-type: none"> • Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu • Pegawai disiplin waktu dalam bekerja 	267	86,1%	81,6%
		241	77,7%	

	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan 	251	81%	
4	Kerjasama: <ul style="list-style-type: none"> • Pegawai membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan • Pegawai mampu bekerja sama dengan semua karyawan • Pekerjaan lebih cepat dan mudah selesai ketika dilakukan bersama-sama dengan pegawai lainnya 	246	79,3%	80,16%
		244	78,7%	
		256	82,5%	
5	Orientasi Pelayanan: <ul style="list-style-type: none"> • Pegawai bersedia mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya, karena rekan kerja sedang berhalangan dalam mengerjakan tugas tersebut. • Apabila pegawai melakukan kesalahan, ia langsung menyadari dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh pimpinan/atasan • Pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan 	271	87,4%	82,3
		248	80,3%	
		246	79,3%	
6	Integritas: <ul style="list-style-type: none"> • Pegawai mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan • Menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain • Pegawai secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan 	250	80,6%	80,3%
		254	82%	
		243	78,3%	
7	Komitmen:			

	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja • Terikat secara emosional dengan tempat kerja • Memiliki loyalitas dalam bekerja 	242	78%	83%
		262	84,5%	
		268	86,5%	
8	Disiplin: <ul style="list-style-type: none"> • Hadir ditempat kerja tepat waktu • Selalu pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan • Selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan 	267	86,1%	81,6%
		241	77,7%	
		251	81%	
9	Biaya: <ul style="list-style-type: none"> • Pegawai bertanggung jawab dan digunakan sesuai kegiatan yang telah ada • Pegawai memberikan laporan hasil anggaran setelah di kegiatan selesai • Biaya anggaran yang di terima pegawai di gunakan dengan maksimal oleh pegawai 	246	79,3%	80,16%
		244	78,7%	
		256	82,5%	
10	Kepemimpinan: <ul style="list-style-type: none"> • Pegawai dapat menangani dan mendelegasikan tanggung jawab • Pegawai mampu memecahkan masalah secara fleksibilitas • Pegawai dapat berkomunikasi secara efektif 	271	87,4%	82,3
		248	80,3%	
		246	79,3%	
Rata-rata tanggapan responden		81,47%		
Skor Tertinggi		83%		
Skor Terendah		80,3%		

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Tabel 4.46 Interpretasi Hasil

Rasio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Rendah
21-40%		Kurang
41-60%		Cukup Tinggi
61-80%		Tinggi
81-100%	81,47%	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2017)

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat masalah di dalam data regresi. Variabel yang diujikan pada uji asumsi klasik adalah pengaruh variabel bebas (X) yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Variabel Terikat, yaitu (Y). Uji asumsi klasik dipergunakan sebagai syarat uji yang perlu dilakukan terhadap data yang diperoleh untuk dapat diolah atau dianalisis lebih lanjut pada pengujian berikutnya. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas dan Uji Linearitas.

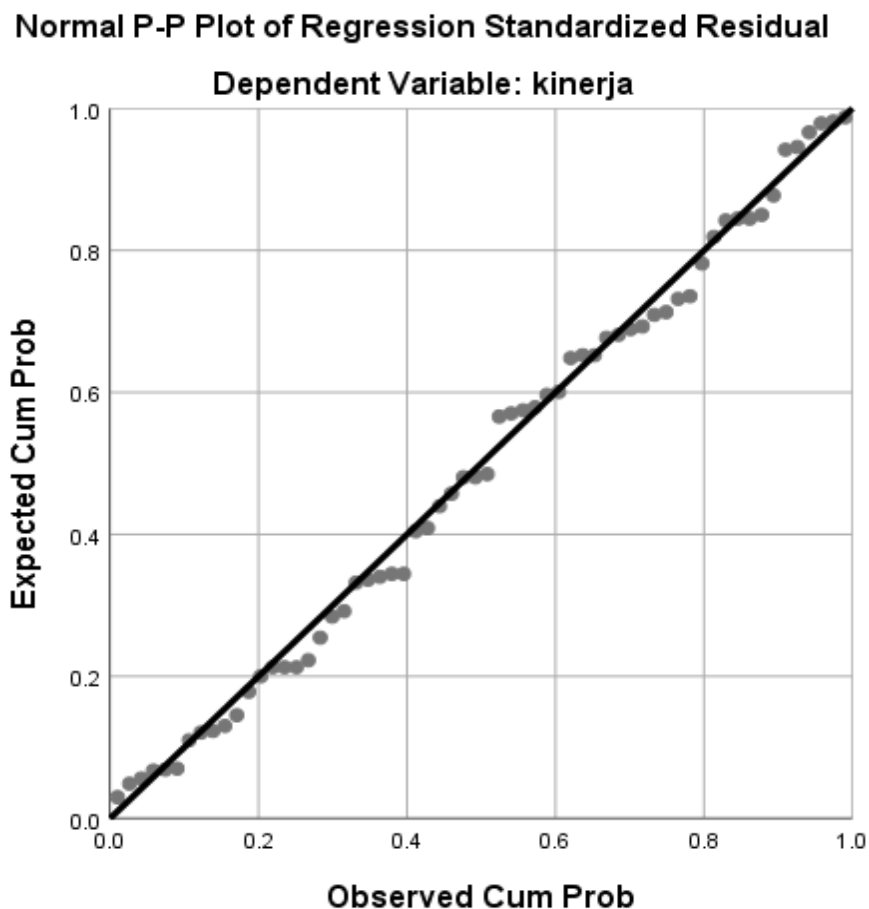
4.5.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini, teknik uji normalitas yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dan penggambaran P-Plot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas (sig) \geq atau 5%, maka data terdistribusi normal. Namun sebaliknya, apabila nilai probabilitas atau nilai signifikansi $<$ 0,05 atau 5%, maka data tidak terdistribusi dengan normal (Ghozali, 2017). Hasil dari uji normalitas disajikan dalam hasil pengujian dengan menggunakan *software* SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.47 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,73661004
Most Extreme Difference ^s	Absolute	0,060
	Positive	0,060
	Negative	-0,050
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true		

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 pada tabel di atas. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa persebaran data kuesioner pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi dengan normal yang diindikasikan dengan perolehan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Data yang terdistribusi normal juga dapat dilihat dari gambar P-Plot sebagai berikut:



Gambar 4.5 Grafik P-Plot

Dari gambar yang ditampilkan, terlihat bahwa data terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat dari grafik *Normal Probability Plot (P-Plot)* yang menunjukkan persebaran data yang mendekati garis lurus tanpa adanya pola yang jelas atau titik data yang terlalu jauh dari garis tersebut. Distribusi data yang normal menunjukkan bahwa data mengikuti pola yang diharapkan, di mana sebagian besar data terletak di sekitar nilai rata-rata dan sedikit data yang berada di ujung-ujung ekstrim. Keberadaan distribusi normal ini penting dalam melakukan analisis statistik yang mengandalkan asumsi distribusi normal, seperti uji hipotesis dan analisis regresi.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini, digunakan grafik *Scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Dasar pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut:

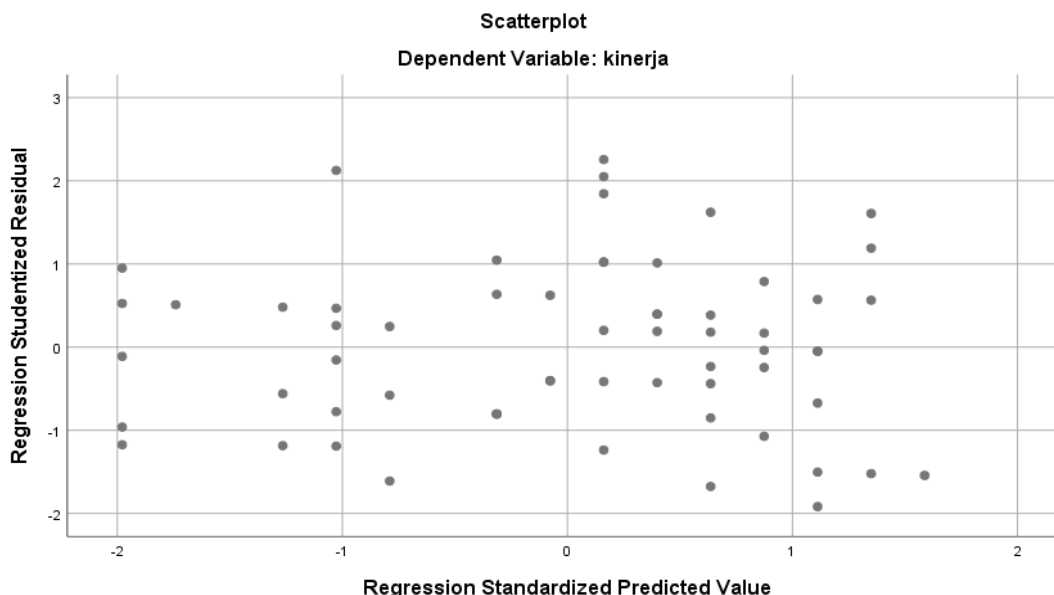
1. Apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas yang ditunjukkan dalam bentuk gambar berikut:

Tabel 4.48 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.821	5.490		1.971	.053
	Jumlah Skor Lingkungan Kerja Non Fisik	-.120	.150	-.103	-.799	.427

a. Dependent Variable: Abs



Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut ditandai dengan perolehan nilai signifikansi yang lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,427. Kemudian pada gambar di atas, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut diindikasikan dengan persebaran data terjadi di sekitar daerah sumbu 0. Selain itu, dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak terdapat pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

4.5.3 Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2016:159). Berikut dasar pengambilan keputusan untuk uji linearitas, yaitu:

- Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka ada hubungan yang linear secara signifikan
- Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil dari uji linearitas disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.49 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jumlah Skor Kinerja Pegawai * Jumlah Skor Lingkungan Kerja Non Fisik	Between Groups	(Combined)	998.487	16	62.405	.798	.680
		Linearity	26.370	1	26.370	.337	.564
		Deviation from Linearity	972.117	15	64.808	.829	.642
	Within Groups		3518.690	45	78.193		
	Total		4517.177	61			

Berdasarkan analisis tabel, ditemukan nilai F-hitung sebesar 0,829. Jika membandingkannya dengan nilai F-tabel untuk sampel sebanyak 62 dan tingkat signifikansi 0,05 (5%), yaitu sebesar 3,938, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikonfirmasi oleh fakta bahwa nilai F-hitung (0,829) lebih rendah dari nilai F-tabel yang ditentukan (3,15). Penemuan ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini

4.5 Hasil Uji Regresi Linear

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai. Berikut hasil pengujian analisis regresi linear sederhana yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.50 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.694	8.495		6.674	.000
	Jumlah Skor Lingkungan Kerja Non Fisik	.138	.232	.076	.594	.555

a. Dependent Variable: Jumlah Skor Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 56,694 sedangkan nilai Lingkungan Kerja Non Fisik (b/koefisien regresi) sebesar 0,138. Dari hasil tersebut, dapat dirumuskan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 56,694 + 0,138X + e$$

Hasil persamaan tersebut dapat diinterpretasikan Koefisien konstanta sebesar 56,694 menunjukkan bahwa ketika nilai Lingkungan Kerja Non Fisik (variabel X) sama dengan nol, Kinerja Pegawai (variabel Y) memiliki nilai konsistensi 56,694. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,138 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam nilai Lingkungan Kerja Non Fisik akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,138. Artinya, semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja Non Fisik, semakin tinggi pula tingkat Kinerja Pegawai yang terkait dengan produk atau merek yang dikaji.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan penelitian ini yaitu dilakukan secara parsial atau uji t. Uji t ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara variable bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka suatu variabel dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis, yaitu:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan yang ditemukan antara variabel bebas dan variabel terikat.

T_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan perumusan berikut:

Mencari $t_{tabel} = t (a/2) ; n-k-1$

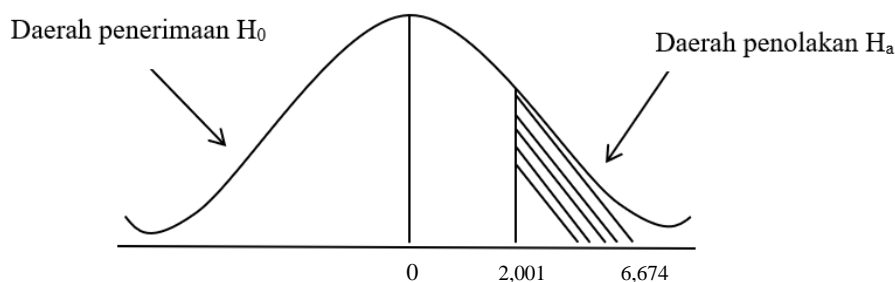
$$a = 5\% = t (0,05/2) ; 62-2-1$$

$$= 0,025 ; 59$$

$$= 2,001$$

$$t_{hitung} = 0,594$$

Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebesar 62, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,001. Perolehan nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.33, yaitu sebesar 0,594. Berdasarkan perolehan nilai t_{hitung} tersebut, maka dapat dinyatakan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang diindikasikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,594 < 2,001$) dan nilai signifikansi sebesar $0,555 > 0,05$.



Gambar 4.7 kurva hasil pengujian hipotesis

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai R^2 ini memiliki range antara 0 hingga 1. Apabila nilai R^2 ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pula pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.51 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.076 ^a	.006	-.011	8.651

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

b. Dependent Variable: Jumlah Skor Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian regresi yang penulis lakukan, pada tabel Model Summary di atas menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,076. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa terdapat pengaruh yang relatif kecil antara variabel X dan Y dengan nilai pengaruh besar 0,076. Dari hasil output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R -Square) sebesar 0,006. Dengan adanya nilai tersebut, menjelaskan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,6%. Sedangkan sisanya adalah 99,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

4.9.1 Lingkungan Kerja Non Fisik di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor

Indikator lingkungan kerja non fisik yang digunakan pada penelitian ini yaitu Hubungan Rekan Kerja Setingkat, Hubungan Atasan dengan Bawahan, dan Kerjasama Antar Pegawai. Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan

oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 80,76% yang berada pada kategori baik.

Nilai pada indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 81,7%, tanggapan tertinggi pada indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat yaitu pada pernyataan “Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain” dengan rata-rata tanggapan sebesar 84,4%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “Komunikasi yang terjalin antar karyawan sudah berjalan dengan baik” dengan rata-rata tanggapan sebesar 78,7%.

Nilai pada indikator Hubungan Atasan dengan Bawahan didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 83,1%, tanggapan tertinggi pada indikator Hubungan Atasan dengan Bawahan yaitu pada pernyataan “Atasan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 84,5%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “Saya merasa atasan telah memberikan pekerjaan dengan bijak” dengan rata-rata tanggapan sebesar 81%.

Nilai pada indikator Kerjasama Antar Pegawai didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 77,5%, tanggapan tertinggi pada indikator Kerjasama Antar Pegawai yaitu pada pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 78,7%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “Saya merasa karyawan lain tidak menghambat pekerjaan saya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 76,1%.

4.9.2 Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor

Indikator Kinerja Pegawai yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kuantitas, Kualitas, Waktu, Kerjasama, Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Biaya, dan Kepemimpinan. Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 81,47% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator Kuantitas didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 80,3%, tanggapan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan “Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 82%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “Pegawai tidak merasa keberatan ketika diberikan pekerjaan tambahan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 78,3%.

Nilai pada indikator Kualitas didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 83%, tanggapan tertinggi pada indikator Kualitas yaitu pada pernyataan “Pegawai dapat meminimalisasi tingkat kesalahannya dalam bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,5%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 78%.

Nilai pada indikator Waktu didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 81,6%, tanggapan tertinggi pada indikator Tanggung Jawab yaitu pada pernyataan “Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dengan rata-rata tanggapan

sebesar 86,1%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “pegawai disiplin waktu dalam bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 77,7%

Nilai pada indikator Kerjasama didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 80,16%, tanggapan tertinggi pada indikator Kerjasama yaitu pada pernyataan “Pekerjaan lebih cepat dan mudah selesai ketika dilakukan bersama-sama dengan pegawai lainnya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 82,5%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “Pegawai mampu bekerja sama dengan semua karyawan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 78,7%

Nilai pada indikator Orientasi Pelayanan didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 82,3%, tanggapan tertinggi pada indikator Inisiatif yaitu pada pernyataan “Pegawai bersedia mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya, karena rekan kerja sedang berhalangan dalam mengerjakan tugas tersebut” dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,4%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 79,3%

Nilai pada indikator Integritas didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 80,3%, tanggapan tertinggi pada indikator Integritas yaitu pada pernyataan “Pegawai mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 82%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “Pegawai secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 78,3%.

Nilai pada indikator Komitmen didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 83%, tanggapan tertinggi pada indikator Komitmen yaitu pada pernyataan “Memiliki Loyalitas Dalam Bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,5%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 78%.

Nilai pada indikator Disiplin didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 81,6%, tanggapan tertinggi pada indikator Disiplin yaitu pada pernyataan “Hadir di tempat kerja tepat waktu” dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,1%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “Selalu pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 77,7%

Nilai pada indikator Biaya didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 80,16%, tanggapan tertinggi pada indikator Biaya yaitu pada pernyataan “Biaya anggaran yang diterima pegawai digunakan dengan maksimal oleh pegawai” dengan rata-rata tanggapan sebesar 82,5%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada pernyataan “Pegawai memberikan laporan hasil anggaran setelah di kegiatan selesai” dengan rata-rata tanggapan sebesar 78,7%

Nilai pada indikator Kepemimpinan didapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 82,3%, tanggapan tertinggi pada indikator Kepemimpinan yaitu pada pernyataan “Pegawai dapat menangani dan mendelegasikan tanggung jawab” dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,4%. Sementara, tanggapan terendah diperoleh pada

pernyataan “Pegawai dapat berkomunikasi secara efektif” dengan rata-rata tanggapan sebesar 79,3%

4.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor

Kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dan penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, sebab semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dalam prosesnya, kinerja pegawai dipengaruhi berbagai macam faktor untuk dapat dilaksanakan secara efektif dan maksimal. Salah satu faktornya yaitu pengaruh dari lingkungan kerja non fisik dari suatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua aspek fisik psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Berdasarkan pengertian tersebut, maka hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan, dan kerjasama antar pegawai merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan hasil analisis dan perolehan data yang didapat, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator kinerja pegawai yang digunakan merujuk ke Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yang meliputi Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pengetahuan tentang Pekerjaan, Perencanaan Pekerjaan, Keputusan yang diambil, dan Pendapatan atau Pernyataan yang disampaikan. Masih terdapat senioritas yang terjadi di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor yang ditandai dengan tanggapan responden terhadap *Google Form* yang disebar, yaitu sebanyak 37 responden dari 62 responden. Selain itu, komunikasi antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor, yang diindikasikan dengan tanggapan responden sebanyak 45 responden dari 62 responden.

Kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dinyatakan memiliki kualitas yang baik, yang ditandai dengan tanggapan responden terhadap *Google Form* yang disebar terkait dengan kinerja pegawai yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan pekerjaan, keputusan yang diambil, dan pendapat atau pernyataan yang disampaikan. Namun, meskipun terdapat banyak responden yang memberikan pernyataan negatif terhadap lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik tidak memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis melalui pengujian t, yaitu diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,594 yang lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 2,003, serta nilai signifikansi $0,555 > 0,05$.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahrul H Jumang (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Penelitian tersebut menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lelzaba, Hanifa & Shalahuddin (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II. Pada penelitian tersebut, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang diindikasikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($1,355 < 2,010$) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,182.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah yang dibahas pada penelitian ini mengenai lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan data-data yang telah diolah dan dianalisa yang didapatkan di lapangan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja non fisik di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor berada pada kategori “Baik”, yang didasari oleh hasil perolehan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 80,76%. Skor tersebut berada pada interval 61-80%. Untuk instrumen dengan nilai rata-rata terendah yaitu “kerjasama antar pegawai” dengan persentase sebesar 76,1%;
2. Kondisi kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor berada pada kategori “Sangat Tinggi”, yang didasari oleh hasil perolehan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 81,47%. Skor tersebut berada pada interval 81-100%. Untuk instrumen dengan nilai rata-rata terendah yaitu “pegawai disiplin waktu dalam bekerja” dengan perolehan persentase sebesar 77,7%. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang menunjukkan masih adanya keterlambatan pegawai dalam hadir di kantor dinas;
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui pengujian t, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan pengelolaan keuangan dan Aset daerah, yang diindikasikan dari diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,594 yang lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 2,001, serta nilai signifikansi $0,555 > 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan keseluruhan pembahasan dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka saran yang diberikan dalam skripsi ini diantaranya:

1. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah perlu tetap memperhatikan kembali aspek-aspek dalam lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar pegawai, hubungan atasan dan bawahan, dan kerjasama antar pegawai dengan cara pendekatan dan melakukan evaluasi terhadap pegawai di BPKAD;
2. Untuk peneliti selanjutnya, dapat meneliti kinerja pegawai dari aspek atau variabel independen yang berbeda, seperti contoh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dari BPKAD.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Andi Jusdiana & Nuryanti Mustari. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba”. *Jurnal Volume 3 Nomor 1*.
- Ainun, Nur., Sri Hardianti., & Sinto. 2021. “Kajian Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Pusat Medan”. *Jurnal Bonanza Vol 1 No 1*. Medan: Universitas Al Azhar Medan.
- Arif, Muh. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar”. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Dessler, Gary. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Elfianita, Desy. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hamali, A.Y. 2016. “Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, H.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Jumang, Syahrul H. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa”. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Mangkunegara. 2006. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhammad Mahsun. 2006. “Pengukuran Kinerja Sektor Publik”. Yogyakarta: BPFE.
- Setiawan, Budi & Waridin. 2006. “Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”. *Jurnal Vol 2 No 2*.

- Silvana Maulidah. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Self-Propagating Entrepreneurial Education Development*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Siregar, S. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas
- Wahyudi, Ganis Eko. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus CV. Tunas Abadi malang)". *Jurnal*. Malang: Universitas Brawijaya.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Zein Arifin
Alamat : Kp. Batulayang RT 01/RW 03 Desa Batulayang
Kecamatan Cisarua Kabupaten Bogor

Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 01 Juni 2000

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN 03 Cisarua
- SMP : SMPN 01 Cisarua
- SMA : SMAN 1 Cisarua
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 13 November 2023
Peneliti

(Muhamad Zein Arifin)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik dan kinerja

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan Rekan Kerja Setingkat	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik • Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain • Komunikasi yang terjalin antar karyawan sudah berjalan dengan baik 					
2	Hubungan Atasan dengan Bawahan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa atasan telah memberikan pekerjaan dengan bijak • Pengawasan yang dilakukan dari atasan terhadap karyawan sudah dilakukan dengan benar • Atasan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya 					
3	Kerjasama Antar Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya • Karyawan lain ikut membantu ketika saya sedang kesulitan dalam melakukan pekerjaan • Saya merasa karyawan lain tidak menghambat pekerjaan saya 					

Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan • Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan • Pegawai tidak merasa keberatan ketika diberikan pekerjaan tambahan 					
2	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti • Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh pimpinan • Pegawai dapat meminimalisasi tingkat kesalahannya dalam bekerja 					
3	Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu • Pegawai disiplin waktu dalam bekerja • Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan 					
4	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat 					

		<p>bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pegawai mampu bekerja sama dengan semua karyawan • Pekerjaan lebih cepat dan mudah selesai ketika dilakukan bersama-sama dengan pegawai lainnya 					
5	Orientasi Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai bersedia mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya, karena rekan kerja sedang berhalangan dalam mengerjakan tugas tersebut. • Apabila pegawai melakukan kesalahan, ia langsung menyadari dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh pimpinan/atasan • Pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan 					

6	Integritas	<ul style="list-style-type: none"> •Pegawai mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan •Menyelsaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain •Pegawai secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan 					
7	Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> •Kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja •Terikat secera emosional dengan tempat kerja •Memiliki loyalitas dalam bekerja 					
8	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> •Hadir ditempat kerja tepat waktu •Selalu pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan •Selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah di tetapkan 					
9	Biaya	<ul style="list-style-type: none"> •Pegawai bertanggung jawab dan di gunakan sesuai kegiatan yang telah ada •Pegawai memberikan laporan hasil anggaran setelah di kegiatan selesai 					

		<ul style="list-style-type: none"> •biaya anggaran yang di terima pegawai di gunakan dengan maksimal oleh pegawai 					
10	Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai dapat menangani dan mendelegasikan tanggung jawab • Pegawai mampu memecahkan masalah secara fleksibilitas • Pegawai dapat berkomunikasi secara efektif 					

Lampiran 2. Hasil Kuesioner
Variabel X

Lingkungan Kerja Non Fisik									Jumlah
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	5	4	4	5	5	4	4	3	38
4	4	3	3	4	3	3	4	3	31
4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
4	4	3	4	4	4	3	3	2	31
5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
3	5	4	4	5	5	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	4	3	5	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
5	5	4	5	5	5	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	3	2	32
4	4	3	4	4	5	3	4	4	35
4	4	4	4	5	4	3	3	3	34
5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
4	4	4	3	4	4	4	3	3	33
4	4	4	4	3	3	4	3	3	32
4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
4	3	2	3	4	4	3	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	5	4	3	3	4	5	35
5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
5	4	5	5	5	5	4	4	4	41
4	4	4	4	5	5	4	4	3	37
4	3	4	4	4	2	4	4	3	32
5	4	4	4	3	4	4	4	4	36
4	5	4	4	5	4	3	3	4	36
4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	3	4	4	5	4	4	4	2	34
4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	3	4	4	4	4	3	3	3	32
3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	5	3	4	5	5	4	4	3	37
5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
4	4	5	4	5	5	4	5	5	41
3	5	4	4	4	4	4	3	3	34
4	5	4	4	3	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
4	3	3	3	4	5	3	4	3	32
4	3	5	3	4	4	5	4	3	35

y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	total
5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	132
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	138
5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	140
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	122
5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	128
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	144
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	134
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	136
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	120
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	146
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	144
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	116
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	122
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	132
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	124
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	148
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	3	118
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	114
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	134
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	114
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	118
4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	124
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	132
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	124
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	134
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	130
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	116
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	130
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	130
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	138
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	132
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	126
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	124
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	132
4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	122
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	112
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	110
3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	126
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
5	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	3	116
4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	128
5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	130
4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	112
5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	138
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	134
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	138
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	126
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	130
4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	124
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	132
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	114
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	132
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	126
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	136
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	128
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	130

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

a. Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X)

		Correlations									TOTAL_X 1
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	
X.1	Pearson Correlation	1	.311*	.364**	.377**	.253*	.354**	.492**	.530**	.374**	.624**
	Sig. (2-tailed)		0,014	0,004	0,003	0,047	0,005	0,000	0,000	0,003	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X.2	Pearson Correlation	.311*	1	.352**	.446**	.371**	.408**	.425**	.379**	.445**	.654**
	Sig. (2-tailed)	0,014		0,005	0,000	0,003	0,001	0,001	0,002	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X.3	Pearson Correlation	.364**	.352**	1	.645**	.452**	.309*	.525**	.368**	.374**	.691**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,005		0,000	0,000	0,014	0,000	0,003	0,003	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X.4	Pearson Correlation	.377**	.446**	.645**	1	.452**	.410**	.411**	.312*	.513**	.719**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000		0,000	0,001	0,001	0,013	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X.5	Pearson Correlation	.253*	.371**	.452**	.452**	1	.632**	.371**	.445**	0,236	.654**
	Sig. (2-tailed)	0,047	0,003	0,000	0,000		0,000	0,003	0,000	0,065	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X.6	Pearson Correlation	.354**	.408**	.309*	.410**	.632**	1	.449**	.447**	.391**	.693**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,001	0,014	0,001	0,000		0,000	0,000	0,002	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X.7	Pearson Correlation	.492**	.425**	.525**	.411**	.371**	.449**	1	.679**	.526**	.774**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,001	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X.8	Pearson Correlation	.530**	.379**	.368**	.312*	.445**	.447**	.679**	1	.671**	.769**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,003	0,013	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X.9	Pearson Correlation	.374**	.445**	.374**	.513**	0,236	.391**	.526**	.671**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,003	0,000	0,065	0,002	0,000	0,000		0,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	.624**	.654**	.691**	.719**	.654**	.693**	.774**	.769**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

.479**	.589**	.433**	.486**	.588**	.602**	.604**	.476**	.591**	.463**	.552**	.492**	.662**	.569**	.698**	1
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,770	10

b. Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,747	31

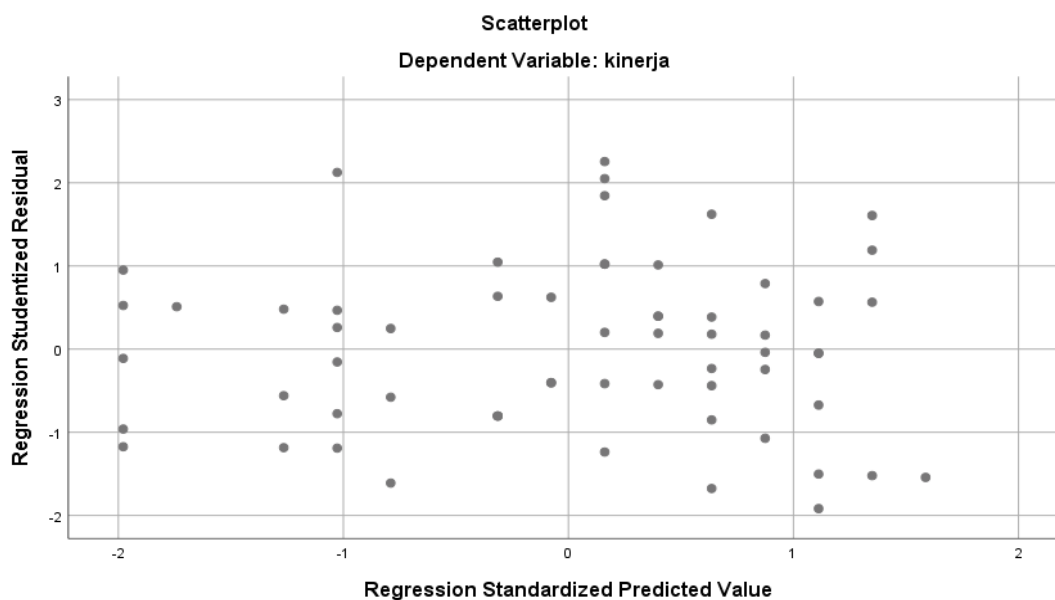
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

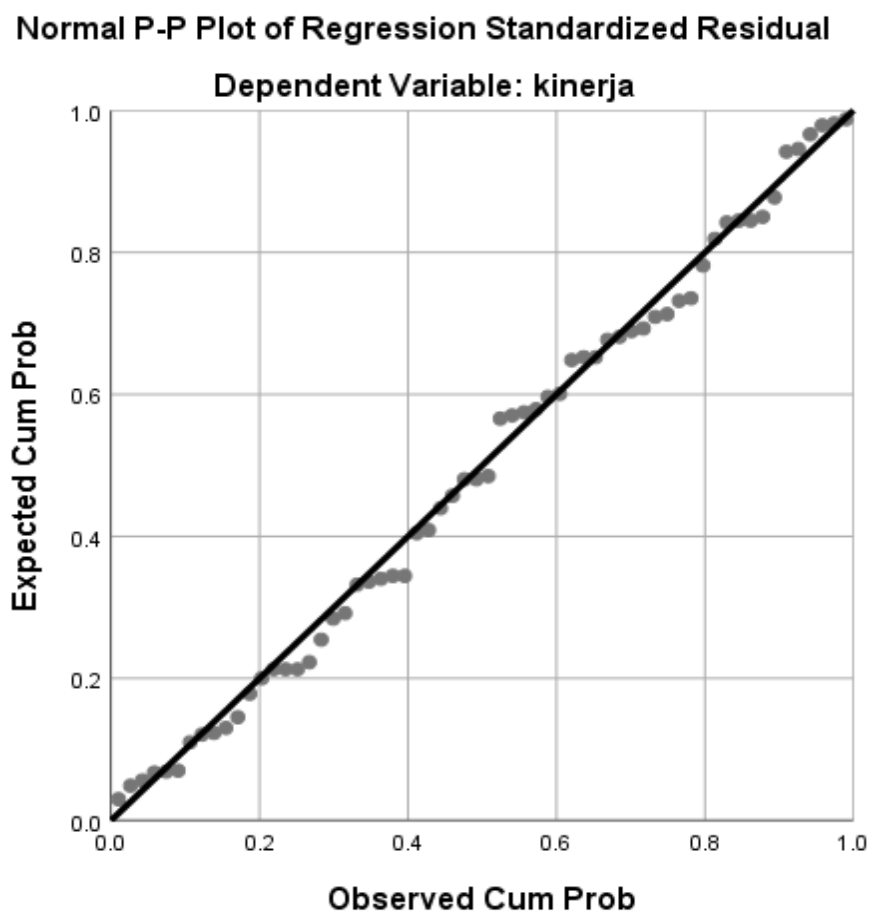
One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,73661004
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,060
	Negative	-0,050
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true		

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,821	5,490		1,971	,053
	Jumlah Skor Lingkungan Kerja Non Fisik	-,120	,150	-,103	-,799	,427



c. Hasil Uji Linearitas



ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jumlah Skor	Between Groups	(Combined)	998,487	16	62,405	,798	,680
Kinerja Pegawai *		Linearity	26,370	1	26,370	,337	,564
Jumlah Skor Lingkungan Kerja Non Fisik		Deviation from Linearity	972,117	15	64,808	,829	,642
	Within Groups		3518,690	45	78,193		
	Total		4517,177	61			

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linear dan Uji Hipotesis t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,694	8,495		6,674	,000
	Jumlah Skor Lingkungan Kerja Non Fisik	,138	,232	,076	,594	,555

Lampiran 7. Hasil Uji Korelasi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.076 ^a	,006	-,011	8,651

Lampiran 8. Hasil uji MSI

Successive Interval								
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
6.107	5.743	5.917	5.922	5.851	5.518	5.664	5.796	4.246
4.592	5.743	4.544	4.469	5.851	5.518	4.335	4.399	3.216
4.592	4.360	3.258	3.000	4.426	2.874	3.000	4.399	3.216
4.592	5.743	5.917	5.922	5.851	5.518	4.335	4.399	5.367
4.592	4.360	3.258	3.000	4.426	4.111	4.335	4.399	3.216
4.592	4.360	3.258	4.469	4.426	4.111	3.000	3.000	2.000
6.107	5.743	4.544	4.469	4.426	4.111	5.664	5.796	5.367
6.107	5.743	4.544	4.469	4.426	4.111	4.335	4.399	4.246
3.000	5.743	4.544	4.469	5.851	5.518	4.335	4.399	4.246
6.107	5.743	5.917	5.922	5.851	5.518	5.664	5.796	5.367
6.107	5.743	4.544	4.469	4.426	4.111	4.335	4.399	4.246
4.592	4.360	3.258	4.469	3.000	5.518	4.335	3.000	4.246
4.592	4.360	4.544	4.469	4.426	4.111	4.335	4.399	4.246
4.592	4.360	4.544	4.469	4.426	4.111	3.000	4.399	3.216
6.107	5.743	4.544	5.922	5.851	5.518	4.335	4.399	5.367
4.592	4.360	4.544	4.469	4.426	4.111	4.335	4.399	4.246
4.592	4.360	4.544	4.469	4.426	4.111	4.335	4.399	4.246
4.592	4.360	4.544	4.469	4.426	4.111	3.000	3.000	2.000
4.592	4.360	3.258	4.469	4.426	5.518	3.000	4.399	4.246
4.592	4.360	4.544	4.469	5.851	4.111	3.000	3.000	3.216

6.107	5.743	4.544	4.469	4.426	4.111	5.664	5.796	5.367
4.592	4.360	4.544	3.000	4.426	4.111	4.335	3.000	3.216
4.592	4.360	4.544	4.469	3.000	2.874	4.335	3.000	3.216
4.592	3.000	4.544	4.469	3.000	2.874	3.000	3.000	4.246
4.592	3.000	2.000	3.000	4.426	4.111	3.000	4.399	4.246
6.107	5.743	5.917	5.922	5.851	5.518	5.664	5.796	5.367
3.000	4.360	4.544	5.922	4.426	2.874	3.000	4.399	5.367
6.107	4.360	4.544	5.922	5.851	5.518	5.664	4.399	4.246
6.107	4.360	5.917	5.922	5.851	5.518	4.335	4.399	4.246
4.592	4.360	4.544	4.469	5.851	5.518	4.335	4.399	3.216
4.592	3.000	4.544	4.469	4.426	2.000	4.335	4.399	3.216
6.107	4.360	4.544	4.469	3.000	4.111	4.335	4.399	4.246
4.592	5.743	4.544	4.469	5.851	4.111	3.000	3.000	4.246
4.592	4.360	4.544	4.469	5.851	5.518	5.664	5.796	5.367
4.592	4.360	5.917	5.922	5.851	5.518	4.335	4.399	4.246
4.592	4.360	4.544	4.469	4.426	4.111	4.335	4.399	4.246
4.592	5.743	5.917	5.922	5.851	5.518	5.664	4.399	4.246
4.592	4.360	3.258	4.469	4.426	4.111	4.335	4.399	3.216
4.592	5.743	4.544	4.469	4.426	4.111	4.335	4.399	4.246
4.592	3.000	4.544	4.469	5.851	4.111	4.335	4.399	2.000
4.592	4.360	4.544	5.922	4.426	5.518	5.664	4.399	5.367
6.107	4.360	4.544	4.469	4.426	5.518	4.335	5.796	5.367
4.592	4.360	3.258	4.469	4.426	4.111	3.000	3.000	3.216
6.107	5.743	5.917	5.922	5.851	5.518	5.664	5.796	5.367
4.592	4.360	4.544	5.922	4.426	4.111	4.335	4.399	5.367
6.107	5.743	5.917	5.922	5.851	5.518	5.664	5.796	5.367
4.592	3.000	4.544	4.469	4.426	4.111	3.000	3.000	3.216
3.000	4.360	3.258	3.000	4.426	4.111	4.335	4.399	4.246
4.592	4.360	3.258	3.000	4.426	4.111	4.335	4.399	4.246
4.592	4.360	3.258	4.469	4.426	4.111	4.335	4.399	4.246
4.592	5.743	3.258	4.469	5.851	5.518	4.335	4.399	3.216
6.107	4.360	4.544	4.469	4.426	4.111	4.335	4.399	3.216
4.592	4.360	5.917	4.469	5.851	5.518	4.335	5.796	5.367
3.000	5.743	4.544	4.469	4.426	4.111	4.335	3.000	3.216
4.592	5.743	4.544	4.469	3.000	4.111	4.335	4.399	4.246
6.107	5.743	5.917	5.922	5.851	5.518	5.664	5.796	5.367
3.000	4.360	4.544	4.469	3.000	2.874	3.000	3.000	3.216
4.592	4.360	3.258	4.469	4.426	4.111	4.335	4.399	4.246
4.592	3.000	4.544	4.469	4.426	4.111	4.335	3.000	3.216
4.592	4.360	4.544	4.469	4.426	4.111	3.000	3.000	3.216
4.592	3.000	3.258	3.000	4.426	5.518	3.000	4.399	3.216
4.592	3.000	5.917	3.000	4.426	4.111	5.664	4.399	3.216

Successive Interval														
y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15
6.099	5.017	3.000	3.000	5.851	4.460	4.596	4.513	4.659	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
6.099	6.611	6.070	5.777	5.851	5.904	6.099	5.986	6.172	6.157	4.460	3.000	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	6.070	5.777	5.851	3.000	4.596	5.986	6.172	6.157	5.904	4.401	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	5.986	4.659	6.157	4.460	3.000	4.576	4.296	4.463
6.099	6.611	6.070	3.000	5.851	3.000	6.099	5.986	6.172	6.157	4.460	3.000	4.576	3.000	4.463
4.596	6.611	4.570	5.777	5.851	5.904	6.099	4.513	6.172	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	6.070	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	6.172	6.157	4.460	5.809	4.576	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	6.611	4.570	5.777	3.000	5.904	6.099	5.986	6.172	4.643	5.904	3.000	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	6.099	3.000	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
6.099	6.611	6.070	5.777	5.851	5.904	4.596	4.513	6.172	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	6.611	4.570	5.777	5.851	5.904	6.099	5.986	6.172	4.643	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	3.000	4.643	4.460	4.401	4.576	3.000	4.463
6.099	6.611	6.070	5.777	5.851	5.904	6.099	5.986	6.172	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	6.611	6.070	5.777	5.851	5.904	6.099	5.986	6.172	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	3.000	6.172	4.643	4.460	4.401	4.576	5.650	4.463
6.099	5.017	6.070	5.777	4.426	5.904	4.596	4.513	6.172	4.643	4.460	5.809	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	4.596	3.000	4.659	4.643	4.460	4.401	6.065	4.296	5.914
6.099	6.611	6.070	5.777	5.851	5.904	4.596	5.986	6.172	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	3.000	4.596	4.513	6.172	4.643	4.460	4.401	3.000	5.650	3.000
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	3.000	4.513	3.000	4.643	4.460	4.401	4.576	3.000	4.463
6.099	5.017	6.070	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	6.157	5.904	4.401	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	3.000	4.460	3.000	4.513	4.659	4.643	4.460	3.000	4.576	4.296	4.463
3.000	5.017	6.070	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	3.000	4.463
4.596	5.017	4.570	3.000	5.851	4.460	4.596	4.513	6.172	4.643	3.000	5.809	4.576	5.650	4.463
4.596	6.611	4.570	4.379	5.851	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	5.904	5.809	4.576	5.650	5.914
3.000	5.017	4.570	4.379	3.000	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	5.777	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	5.904	4.401	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	4.513	6.172	4.643	4.460	4.401	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	6.070	5.777	4.426	4.460	4.596	5.986	4.659	6.157	5.904	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	3.000	4.379	4.426	4.460	4.596	3.000	4.659	3.000	4.460	4.401	6.065	4.296	4.463
4.596	6.611	4.570	4.379	5.851	4.460	4.596	4.513	6.172	4.643	4.460	5.809	4.576	5.650	4.463
4.596	5.017	6.070	5.777	4.426	4.460	4.596	5.986	4.659	6.157	5.904	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	6.611	4.570	4.379	5.851	5.904	6.099	4.513	6.172	4.643	4.460	5.809	6.065	5.650	5.914
6.099	5.017	6.070	5.777	4.426	4.460	4.596	5.986	4.659	6.157	5.904	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	4.379	5.851	4.460	4.596	5.986	6.172	6.157	4.460	4.401	4.576	4.296	3.000
4.596	5.017	4.570	5.777	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	5.904	4.401	4.576	4.296	4.463

4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	4.513	6.172	4.643	4.460	4.401	6.065	5.650	5.914
4.596	6.611	4.570	3.000	5.851	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	3.000	5.809	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	3.000	3.000	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	3.000	4.296	3.000
4.596	5.017	3.000	3.000	4.426	4.460	4.596	3.000	4.659	3.000	3.000	4.401	4.576	4.296	4.463
3.000	5.017	3.000	4.379	4.426	5.904	4.596	4.513	6.172	6.157	4.460	5.809	6.065	3.000	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	6.070	5.777	3.000	3.000	3.000	3.000	6.172	4.643	4.460	3.000	3.000	5.650	3.000
4.596	6.611	6.070	4.379	5.851	4.460	4.596	5.986	4.659	3.000	4.460	5.809	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	4.570	3.000	4.426	5.904	6.099	4.513	4.659	4.643	5.904	4.401	6.065	4.296	5.914
4.596	3.000	3.000	4.379	3.000	4.460	4.596	4.513	4.659	6.157	4.460	3.000	4.576	3.000	4.463
6.099	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	4.513	6.172	6.157	5.904	4.401	6.065	5.650	5.914
4.596	6.611	4.570	5.777	5.851	4.460	4.596	4.513	6.172	4.643	5.904	5.809	4.576	5.650	4.463
4.596	6.611	4.570	4.379	5.851	5.904	6.099	4.513	6.172	4.643	4.460	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	6.070	4.379	4.426	4.460	4.596	5.986	4.659	6.157	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	6.065	4.296	5.914
4.596	6.611	4.570	5.777	3.000	4.460	4.596	5.986	4.659	4.643	5.904	4.401	4.576	3.000	4.463
4.596	5.017	4.570	5.777	4.426	5.904	6.099	4.513	4.659	4.643	5.904	4.401	6.065	4.296	5.914
3.000	5.017	4.570	3.000	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	3.000	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	5.986	6.172	4.643	4.460	4.401	6.065	4.296	5.914
6.099	6.611	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	6.157	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
6.099	6.611	4.570	5.777	5.851	5.904	6.099	4.513	4.659	4.643	3.000	5.809	6.065	4.296	5.914
4.596	6.611	4.570	5.777	5.851	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	5.904	5.809	4.576	3.000	4.463
6.099	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	6.065	4.296	5.914

y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30
6.099	5.017	3.000	3.000	5.851	4.460	4.596	4.513	4.659	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
6.099	6.611	6.070	5.777	5.851	5.904	6.099	5.986	6.172	6.157	4.460	3.000	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	6.070	5.777	5.851	3.000	4.596	5.986	6.172	6.157	5.904	4.401	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	5.986	4.659	6.157	4.460	3.000	4.576	4.296	4.463
6.099	6.611	6.070	3.000	5.851	3.000	6.099	5.986	6.172	6.157	4.460	3.000	4.576	3.000	4.463
4.596	6.611	4.570	5.777	5.851	5.904	6.099	4.513	6.172	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	6.070	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	6.172	6.157	4.460	5.809	4.576	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	6.611	4.570	5.777	3.000	5.904	6.099	5.986	6.172	4.643	5.904	3.000	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	6.099	3.000	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
6.099	6.611	6.070	5.777	5.851	5.904	4.596	4.513	6.172	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	6.611	4.570	5.777	5.851	5.904	6.099	5.986	6.172	4.643	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	3.000	4.643	4.460	4.401	4.576	3.000	4.463
6.099	6.611	6.070	5.777	5.851	5.904	6.099	5.986	6.172	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914

4.596	6.611	6.070	5.777	5.851	5.904	6.099	5.986	6.172	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	3.000	6.172	4.643	4.460	4.401	4.576	5.650	4.463
6.099	5.017	6.070	5.777	4.426	5.904	4.596	4.513	6.172	4.643	4.460	5.809	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	4.596	3.000	4.659	4.643	4.460	4.401	6.065	4.296	5.914
6.099	6.611	6.070	5.777	5.851	5.904	4.596	5.986	6.172	6.157	5.904	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	3.000	4.596	4.513	6.172	4.643	4.460	4.401	3.000	5.650	3.000
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	3.000	4.513	3.000	4.643	4.460	4.401	4.576	3.000	4.463
6.099	5.017	6.070	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	6.157	5.904	4.401	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	3.000	4.460	3.000	4.513	4.659	4.643	4.460	3.000	4.576	4.296	4.463
3.000	5.017	6.070	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	3.000	4.463
4.596	5.017	4.570	3.000	5.851	4.460	4.596	4.513	6.172	4.643	3.000	5.809	4.576	5.650	4.463
4.596	6.611	4.570	4.379	5.851	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	5.904	5.809	4.576	5.650	5.914
3.000	5.017	4.570	4.379	3.000	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	5.777	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	5.904	4.401	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	4.513	6.172	4.643	4.460	4.401	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	6.070	5.777	4.426	4.460	4.596	5.986	4.659	6.157	5.904	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	3.000	4.379	4.426	4.460	4.596	3.000	4.659	3.000	4.460	4.401	6.065	4.296	4.463
4.596	6.611	4.570	4.379	5.851	4.460	4.596	4.513	6.172	4.643	4.460	5.809	4.576	5.650	4.463
4.596	5.017	6.070	5.777	4.426	4.460	4.596	5.986	4.659	6.157	5.904	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	6.611	4.570	4.379	5.851	5.904	6.099	4.513	6.172	4.643	4.460	5.809	6.065	5.650	5.914
6.099	5.017	6.070	5.777	4.426	4.460	4.596	5.986	4.659	6.157	5.904	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	4.379	5.851	4.460	4.596	5.986	6.172	6.157	4.460	4.401	4.576	4.296	3.000
4.596	5.017	4.570	5.777	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	5.904	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	4.513	6.172	4.643	4.460	4.401	6.065	5.650	5.914
4.596	6.611	4.570	3.000	5.851	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	3.000	5.809	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	3.000	3.000	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	3.000	4.296	3.000
4.596	5.017	3.000	3.000	4.426	4.460	4.596	3.000	4.659	3.000	3.000	4.401	4.576	4.296	4.463
3.000	5.017	3.000	4.379	4.426	5.904	4.596	4.513	6.172	6.157	4.460	5.809	6.065	3.000	5.914
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	6.070	5.777	3.000	3.000	3.000	3.000	6.172	4.643	4.460	3.000	3.000	5.650	3.000
4.596	6.611	6.070	4.379	5.851	4.460	4.596	5.986	4.659	3.000	4.460	5.809	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	4.570	3.000	4.426	5.904	6.099	4.513	4.659	4.643	5.904	4.401	6.065	4.296	5.914
4.596	3.000	3.000	4.379	3.000	4.460	4.596	4.513	4.659	6.157	4.460	3.000	4.576	3.000	4.463
6.099	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	4.513	6.172	6.157	5.904	4.401	6.065	5.650	5.914
4.596	6.611	4.570	5.777	5.851	4.460	4.596	4.513	6.172	4.643	5.904	5.809	4.576	5.650	4.463
4.596	6.611	4.570	4.379	5.851	5.904	6.099	4.513	6.172	4.643	4.460	5.809	6.065	5.650	5.914
4.596	5.017	6.070	4.379	4.426	4.460	4.596	5.986	4.659	6.157	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463
6.099	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	6.065	4.296	5.914
4.596	6.611	4.570	5.777	3.000	4.460	4.596	5.986	4.659	4.643	5.904	4.401	4.576	3.000	4.463
4.596	5.017	4.570	5.777	4.426	5.904	6.099	4.513	4.659	4.643	5.904	4.401	6.065	4.296	5.914
3.000	5.017	4.570	3.000	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	3.000	4.401	4.576	4.296	4.463
4.596	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	5.986	6.172	4.643	4.460	4.401	6.065	4.296	5.914
6.099	6.611	4.570	4.379	4.426	4.460	4.596	4.513	4.659	6.157	4.460	4.401	4.576	4.296	4.463

6.099	6.611	4.570	5.777	5.851	5.904	6.099	4.513	4.659	4.643	3.000	5.809	6.065	4.296	5.914
4.596	6.611	4.570	5.777	5.851	4.460	4.596	4.513	4.659	4.643	5.904	5.809	4.576	3.000	4.463
6.099	5.017	4.570	4.379	4.426	5.904	6.099	4.513	4.659	4.643	4.460	4.401	6.065	4.296	5.914