



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN BIMA

Hermanto¹
Mukhlis²

¹²Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email:hermantom488@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 2 Agustus 2023 Revisi: 4 November 2023 Terbit: 30 December 2023	<i>This research was conducted with the aim of knowing the effect of non-physical work environment, job satisfaction and workload on the performance of the employees of the Department of Population and Civil Registry of Bima Regency.</i>
Kata Kunci: Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Workload, Employee Performance	<i>The population in this study were all employees at the Bima Regency Population and Civil Registry Office, consisting of 119 employees. The sample in this study were 36 employees with civil servant status at the Department of Population and Civil Registry of Bima Regency. The sampling technique used in this research is purposive sampling. data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. Data analysis techniques use validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination test, t test and f test.</i> <i>The results showed that the non-physical work environment, job satisfaction and workload simultaneously affect the performance of the employees of the Bima Regency Population and Civil Registry Service with a very strong level of relationship.</i>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Sentosa dan Riana, 2018). Organisasi atau instansi tentu saja menginginkan hasil yang optimal secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan tersebut perlu kinerja yang baik dari pegawai dalam organisasi tersebut.

Menurut Paparang, et al (2021) kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh

fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Jannah, 2021).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memberikan lingkungan kerja non fisik yang nyaman bagi pegawai, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Budiman et al. 2018).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. kepuasan kerja pegawai merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif terhadap pekerjaannya (Mutiara, 2021).

Selain lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan. Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Rohman dan Ichsan, 2021).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima adalah merupakan unsur Pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Bima dalam bidang Pendaftaran dan Pencatatan Penduduk yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan dan pembangunan dibidang kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku

Berdasarkan observasi awal peneliti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima, terdapat fenomena masalah terkait dengan kinerja karyawan yang kurang maksimal, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, pegawai yang datang tidak tepat waktu (terlambat datang bekerja) dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan serta adanya masyarakat yang menilai pegawai dirasa kurang cepat, tanggap dan handal ketika memberikan pelayanan.

Masalah yang terkait dengan lingkungan kerja non fisik yaitu kerap terjadinya perbedaan pendapat, serta terdapat beberapa pegawai yang kurang berinteraksi antar sesama pegawai atau antar pegawai dengan atasan, hal tersebut mengindikasikan kurang terjalinnya hubungan yang baik antar sesama pegawai atau pegawai dengan atasan ketika menyelesaikan tugas yang diberikan atasan sehingga tugas tidak diselesaikan dengan baik. Pada segi kepuasan kerja, permasalahan yang muncul ialah masih adanya beberapa pegawai yang mengungkapkan bahwa mereka kurang puas akan pengawasan yang dilakukan oleh atasan, karena dinilai terlalu ketat dan tidak fleksibel, terkadang pembagian tugas tidak merata sehingga mengurangi kepuasan pegawai terhadap sifat pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin secara maksimal, terdapat pula beberapa pegawai yang kurang mendapatkan peluang terhadap promosi jabatan.

Permasalahan terkait dengan beban kerja yang dirasa oleh sebagian pegawai terlalu banyak, hal ini dikarenakan terkadang atasan memberikan waktu yang sebentar dalam penyelesaian tugas sedangkan tugas yang diberikan sudah cukup banyak dan berimbas pada tugas yang tidak dapat selesai dengan tepat waktu dan pegawai akan merasa lelah dari segi mental dan psikis.

Permasalahan-permasalahan diatas mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan beban kerja

terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayati (2012) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Kristanti (2017) lingkungan kerja non fisik menggambarkan suatu keadaan yang membantu untuk kerjasama antara tingkat pimpinan dengan bawahan maupun sesama teman kerja yang mempunyai status jabatan setara di tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Budiman et al. 2018). Sedangkan menurut Surijadi dan Idris (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Siboro (2022) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional dalam setiap individu yang merasa puas dengan pengalaman kerja dan penilaiannya. Dimana kepuasan kerja merupakan persepsi tentang keefektifan pekerjaan dalam memberi kontribusi yang berarti (Dalena et al. 2022). Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Mutiar, 2021). Sedangkan menurut Surijadi dan Idris (2020) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, sehingga seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Beban Kerja

Menurut Siboro (2022) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Menurut Dalena, et al (2022) beban kerja merupakan jumlah proses maupun aktivitas perlu diselesaikan oleh pekerja pada waktu tertentu. Jika pekerja dapat melakukan dan beradaptasi terhadap tugas tertentu, itu bukan beban kerja. Namun, jika seorang pekerja gagal, tugas serta aktivitas membentuk beban kerja. Rohman dan Ichsan (2021) menyatakan beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut Jannah (2021) beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

Kinerja Pegawai

Menurut Nabawi (2021) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan

misi yangndituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu (Hasibuan, 2016). Menurut Paparang, et al (2021) kinerja pegawai pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan. Menurut Ahmad, et al (2022) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dicapai berdasar pada pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kristanti (2017) organisasi senantiasa mengawasi lingkungan kerja non fisik agar tetap kondusif saat pegawai sedang bekerja. Kinerja pegawai yang produktif dapat tercipta jika lingkungan kerja non fisik terjaga. Apabila lingkungan kerja non fisik tidak diawasi atau dibiarkan maka akan menyebabkan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sehingga lingkungan kerja non fisik yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryani (2019) terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta.

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siboro (2022) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dengan dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mutiara (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau.

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Dalena, et al (2022) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja suberdaya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mutiara (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau.

H3 : Beban Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mutiara (2021) lingkungan kerja non fisik menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, ketika pegawai berada di lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan dan kondusif dan memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya sekarang disertai dengan beban kerja yang dilimpahkan kepadanya sesuai maka secara langsung akan meningkatkan kinerja yang baik pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiman, et al (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) App Trans-Jbt Karawang.

H4 : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif, Menurut Sugiyono (2016) hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Jadi dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari pengaruh antara lingkungan kerja non fisik (X1), kepuasan kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 119 orang pegawai yang terdiri dari 36 orang pegawai yang berstatus PNS, 21 orang tenaga kontrak dan 62 orang honorer. Menurut Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 pegawai yang berstatus PNS pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yaitu dengan kriteria pegawai yang berstatus PNS pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima yang berlokasi di Jln. Ktr. Bupati Bima, Dadibou, Kecamatan Wohu, Kabupaten Bima.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016).

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016). Kuesioner dalam penelitian ini berupa pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung. Data berupa daftar pernyataan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pernyataan agar responden mengisi atau menjawab pernyataan itu. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pernyataan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, setiap butir pernyataan dalam kuesioner diberi bobot 1-5.

Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016). Studi pustaka yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah mencari jurnal-jurnal terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, sehingga menjadi landasan mendukung penyusunan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016)

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2016).

Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2016).

Uji f

Uji f yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-11,284	5,716	
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,093	,108	,091
	Kepuasan Kerja	,904	,122	,711
	Beban Kerja	,281	,118	,253

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -11,284 + 0,093 X_1 + 0,904 X_2 + 0,281 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -11,284 dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan beban kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar -11,284.
- Nilai koefisien beta pada lingkungan kerja non fisik sebesar 0,093 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,093 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,093.
- Nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,904 artinya setiap perubahan variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,904 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,904.
- Nilai koefisien beta pada variabel beban kerja sebesar 0,281 artinya setiap perubahan variabel beban kerja (X_3) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,281 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,281.

Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Koefisien Korelasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,735	,711	2,835
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai *R* adalah sebesar 0,858. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Jadi kolerasi hubungan antara lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,858 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan **sangat kuat**.

Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,735 atau 73,5%, sedangkan sisanya 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti intensif, lingkungan kerja fisik, promosi dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1,974	,057
	Lingkungan Kerja	,859	,397

Non Fisik		
Kepuasan Kerja	7,400	,000
Beban Kerja	2,389	,023
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,859 dengan nilai t-tabel sebesar 2,036 ($0,859 < 2,036$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,397 lebih besar dari 0,05 ($0,397 > 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima” ditolak (**H1 Ditolak**).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitriani, et al (2018) Astuti dan Mulyadin (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman, et al (2018) dan Suryani (2019) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,400 dengan nilai t-tabel sebesar 2,036 ($7,400 > 2,036$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima” diterima (**H2 Diterima**).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mutiara (2021), dan Paparang, et al (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2021) dan Azhari, et al (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Beban Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel beban kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,389 dengan nilai t-tabel sebesar 2,036 ($2,389 > 2,036$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Beban Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima” diterima (**H3 Diterima**). Beban kerja berpengaruh positif disebabkan oleh beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai dan dapat memudahkan pegawai untuk menyelesaikan segala sesuatu yang menyangkut tanggung jawab yang diberikan instansi kepada pegawai. Selain itu beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan jumlah yang ideal mempengaruhi output kinerja yang positif pada organisasi yang diteliti (Mutiara, 2021). Seperti dalam penelitian ini, sebagian besar pegawai bersemangat dalam bekerja dan juga mematuhi aturan instansi. Artinya Instansi telah memberikan beban kerja yang ideal atau sesuai terhadap pegawainya sehingga mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Instansi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitriani, et al (2018) Nabawi (2021) dan Mutiara (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman, et al (2018) dan Jannah (2021) yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714,802	3	238,267	29,645	,000 ^b
	Residual	257,198	32	8,037		
	Total	972,000	35			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik						

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

H4 : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 29,645 dengan nilai F-tabel sebesar 2,67 ($29,645 > 2,67$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan “Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima” diterima (**H4 Diterima**). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deliyana, et al (2021) Nabawi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. Sementara kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima dengan tingkat hubungan sangat kuat.

REFERENSI

- Ahmad, A. J., Mappamiring, Mustari, N. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 3(1): 287–98.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, S. S., Mulyadin. 2022 " Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape." *Jurnal Disrupsi Bisnis*. " 5(3): 225-262.
- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azhari, Z., Resmawan, E., Ikhsan, M. 2021. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan." *Forum Ekonomi* 23(2):187-193.
- Budiman, A. R., Irfani, A., Abdurrahman, D. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) App Trans-Jbt Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang) The Influence Of Workload And Non-Physical Work Environment On Emplo." *Prosiding Manajemen* 4(2): 1303–8.
- Dalena, M. N. R., Ali, M., Ediwarman. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan." *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)* 2(3): 115–36
- Fitriani, D., Nurlaela, Sudarwadi, D. 2018." Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari." *Cakrawala Management Business Journal* 1(1):119-133.
- Ghozali, I. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)." *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* 96.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kristanti, E. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1): 1–10.
- Jannah, R. F. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)." *Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 9(2): 1–10.
- Mutiara, V. 2021. "Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau." *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal* 1(1): 250–60.
- Nabawi, R. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2): 170–83.
- Paparang, N. C. P, William, A. A., Tatimu, V. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado." *Productivity* 2(2): 119–23.
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rohman, M. A., Ichsan, R. M. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2(1): 1–22.
- Sedarmayati. 2012. "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja." In *Bandung: Mandar Maju*,.
- Sentosa, I. H., Riana, I G. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Di Dinas Pendapatan Daerah Badung." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7(8): 4417–46.
- Siboro, E. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus)." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 279–92.
- Sugiyono. 2016. Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Suryani, N. Lilis. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2(3): 419–35.

Surijadi, H., Idris, Y. 2020. “Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1(1): 14–32.