



Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Semangat Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Changes in the Non-Physical Work Environment and Work Morale in Affecting Employee Performance

Gisty Ayunda Rahayuningtyas^{1*}, Gita Saputri²

Info:

Received:
03 Jan 2023
Review:
26 Jan 2023
Accepted:
15 May 2023
Online:
30 Nov 2023

Abstrak

Penelitian ini untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bogor. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 86 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor. Pengujian dilakukan menggunakan uji-t berdasarkan analisis regresi linier berganda. Penelitian berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan kerja non fisik; semangat kerja; kinerja

Abstract

This study was conducted to test the influence of non-physical work environment and work morale on employee performance. The research was conducted at the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bogor. The research data was obtained from a questionnaire given to 86 employees of the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bogor. Testing was performed using a t-test based on multiple linear regression analysis. The study succeeded in proving that the non-physical work environment and work spirit have a positive effect on employee performance.

Keywords: Non-physical work environment; work morale; employee performance.

JEL Codes:

How to cite:

“Rahayuningtyas, G. A. & Gita Saputri, G. (2023). Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Semangat Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 3 (1), 41 - 50, <https://doi.org/10.37366/master.v3i1.504>”

Pendahuluan

Secara sederhana manajemen mengandung pengertian sebagai proses pencapaian tujuan yang dilakukan menggunakan bantuan sumber daya manusia yang tersedia, dimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia, sehingga tujuan pokok MSDM adalah mewujudkan penggunaan sumber daya manusia secara optimal dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling vital, yang hakekatnya

¹ “Universitas IPWIJA”; ayundagisty27@gmail.com

² “Universitas IPWIJA”; gitaputri@gmail.com

* Correspondence

berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Perkembangan-perkembangan di era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk ikut serta berkembang agar bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Salah satu hal yang harus ikut berkembang adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, dibutuhkan MSDM untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dimana MSDM mempunyai fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian. Dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan yang menentukan karena bagaimana hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia tidak akan mampu menghasilkan suatu.

Pada awal tahun 2020 tepatnya di 2 Maret 2020 kasus merebaknya positif virus Covid-19 di Indonesia, upaya pemerintah untuk meminimalisir penyebaran virus Covid-19 dengan mengambil langkah serta kebijakan agar kasus virus Covid-19 tidak merebak semakin luas yaitu dengan cara membatasi interaksi masyarakat atau hubungan sosial (*social distancing*), membatasi aktivitas perekonomian, mengurangi kegiatan ibadah diluar rumah dan menghimbau sebgain besar aktivitas bekerja dapat dijalankan dirumah (*work from home*) bagi pegawai baik swasta maupun dari Aparatur Sipil Negeri (ASN).

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misal keamanan, kebersihan, penerangan, suhu udara, ruang gerak, musik dan lain-lain (Nawawi, 2008). Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Menyikapi perlunya lingkungan kerja maka Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Bogor melakukan upaya semaksimal mungkin melakukan pembenahan lingkungan kerja. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun upaya pembenahan telah dilakukan tetapi tetap saja kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal sehingga perlu ditelaah mengenai lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Telaah ini semakin penting untuk dilakukan karena dari penelitian yang pernah ada, terdapat hasil penelitian yang berbeda. Lingkungan kerja di satu penelitian dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Maisarah & Bahri, 2018), tetapi pada penelitian lainnya (Fajarullaili, 2018) lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Kesenjangan hasil penelitian sebelumnya ini semakin menguatkan perlunya telaah mendalam terkait lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menelaah lingkungan kerja dalam lingkup yang lebih rinci yaitu lingkungan kerja non fisik dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Keamanan yang semakin terjamin, kenyamanan yang makin tinggi dan komunikasi yang semakin lancar di lingkungan kerja akan membuat hasil kerja pegawai secara kuantitas dan kualitas juga akan makin tinggi (Cintia & Gilang, 2016; Icha, Muarif & Faizin, 2021).

Selain lingkungan kerja non-fisik, guna mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat maka setiap pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja sebagai bagian dari motivasi yang tinggi akan mendorong semakin cepatnya penyelesaian tugas pegawai (Jaya, 2022). Pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja akan menurun kualitas penyelesaian tugas (Maisarah & Bahri, 2018). Pegawai yang lebih aktif, memiliki

inisiatif dalam bekerja dan memiliki kreativitas akan menghasilkan penyelesaian tugas yang secara kuantitas memenuhi target dan secara kualitas sesuai dengan yang ditetapkan.

Penelitian ini penting karena mengangkat permasalahan kinerja yang menjadi perhatian banyak peneliti. Selain itu penelitian ini mengangkat lingkungan kerja dan semangat kerja dimana lingkungan kerja ditelaah lebih spesifik yaitu lingkungan kerja non fisik. Penelitian ini selanjutnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Kabupaten Bogor.

Metodologi

Pengembangan Model

Kinerja

Setiap organisasi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, terdiri dari para karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara individu maupun berkelompok dengan tujuan untuk pencapaian yang akan dicapai. Hal ini karena karyawan merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dalam setiap organisasi maupun perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Sandy, 2015). Kinerja dapat juga dimaknai sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja selanjutnya juga dapat dapat didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019: 123).

Lingkungan kerja non fisik dan kinerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nitisemito, 2013). Lingkungan Kerja Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui pegawai. Dalam hal ini, pegawai akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2011).

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 (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja non fisik ini didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja sehingga

lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat terlihat secara langsung oleh manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan (Wursanto, 2009). Lingkungan kerja non fisik dapat meliputi perasaan aman, rasa nyaman dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan antar individu dalam perusahaan dinilai baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Sahlan, 2020). Lingkungan kerja non fisik yang tidak mendukung akan menimbulkan masalah atau konflik antar individu yang berujung pada menurunnya kinerja pegawai (Silvia, 2018).

Meskipun ada temuan lain (Icha et al., 2021) yang menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi sebagian besar penelitian menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dalam mendorong kinerja pegawai. Lingkungan non fisik yang baik ditandai dengan keamanan, kenyamanan, dan komunikasi yang baik mendorong penyelesaian tugas secara lebih baik.

H1. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kinerja

Semangat kerja dan kinerja

Semangat kerja dapat merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Berbeda dengan seorang pegawai yang memiliki semangat kerja rendah, karena pegawai tersebut cenderung menunjukkan sifat yang pasif terhadap pekerjaannya. Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. (Purwanto, 2013). Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik (Novianingsih, 2013).

H2. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan suasana dan hubungan kerja (Sedarmayanti, 2011)	- Keamanan - Kenyamanan - Komunikasi	Likert
Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. (Purwanto, 2013)	- Aktif - Inisiatif - Kreatif	Likert
Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019: 123)	- Kualitas - Kuantitas - Efektivitas	Likert

Sumber: Teori dikembangkan peneliti, 2023

Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif ke kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Kabupaten Bogor yang berjumlah 87 orang. Jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan metode sensus yang artinya penulis mengambil keseluruhan populasi yang ada sebagai sampel yaitu keseluruhan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Kabupaten Bogor yang berjumlah 86 orang (dikurangi 1 orang Kepala Dinas). Ada tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja non fisik, semangat kerja, dan kinerja pelayanan publik. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (Mulyanto & Wulandari, 2010). Analisis regresi ganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan beberapa variabel independen (variabel penjelas/bebas). Analisis melalui tahapan uji instrumen, uji persyaratan analisis, uji model dan uji hipotesis.

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Validitas berarti kesucian alat ukur dengan apa yang hendak diukur, artinya alat ukur yang digunakan dalam pengukuran dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Validitas terpenuhi jika nilai korelasi indikator variabel lebih besar atau sama dengan 0,3. Uji Reabilitas menunjukkan kosisistensi dimana suatu alat ukur dikatakan memiliki reabilitas apabila dipergunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lain tetap akan memberikan hasil yang sama. Reliabilitas terpenuhi apabila nilai cronbach's alpha lebih besar atau sama dengan 0,6.

Uji Asumsi Klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Uji Normalitas adalah untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Normalitas diuji menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dimana normalitas terpenuhi jika Asymp. Sig. KS lebih besar atau sama dengan 0,05. Uji multikolinieritas menunjukkan model yang dibangun sudah benar ditandai dengan nilai tolerance yang lebih besar atau sama dengan 0,3 dan nilai VIF kurang dari 10. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dimana heteroskedastisitas terpenuhi jika scatterplot mendapatkan titik-titik nilai residual tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji model dilakukan untuk menunjukkan layak tidaknya model yang dibangun. Uji model dilakukan menggunakan nilai koefisien determinasi dan uji F. Model dikatakan layak jika nilai Sig. lebih kecil atau sama dengan 0,05 dan nilai koefisien determinasi lebih besar atau mendekati 0,5.

Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan signifikan atau tidaknya perhitungan yang digunakan untuk menguji hipotesis. Pengujian dilakukan terhadap nilai koefisien regresi dan probabilitas hasil pengolahan. Hipotesis diterima jika hasil pengujian signifikan dan koefisien regresi tidak sama dengan nol. Signifikansi hasil penelitian terjadi manakala hasil uji t mendapatkan probabilitas lebih rendah atau sama dengan taraf uji penelitian (Sig. < 0,05).

Hasil

Responden

Data penelitian diperoleh dari 86 pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bogor. Jumlah responden berimbang antara laki-laki dan perempuan dimana laki-laki sebanyak 45 responden atau sebesar 52,3% , dan perempuan yaitu sebanyak 41 responden atau sebesar 47,7%. Pendidikan responden sebagian besar S1 dengan persentase 50%. Sebagian besar responden berusia antara 40 sampai 49 tahun dengan persentase 47,7%. Sebagian besar responden memiliki masa lamanya bekerja di 6 sampai 10 tahun dengan persentase 34,9%.

Tabel 2. Responden

Variabel	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Perempuan	41	47,7
- Laki-laki	45	52,3
Pendidikan		
- D1/D3	3	3,5
- S1	43	50,0
- S2	27	31,4
- SMA atau Sederajat	13	15,1
Usia		
- > 50 Tahun	18	20,9
- 20 - 29 Tahun	10	11,6
- 30 - 39 Tahun	17	19,8
- 40 - 49 Tahun	41	47,7
Masa kerja		
- > 15 Tahun	19	22,1
- 1 - 5 Tahun	16	18,6
- 11 - 15 Tahun	21	24,4
- 6 - 10 Tahun	30	34,9

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2022

Uji Instrumen

Tabel 3 merupakan rangkuman hasil analisis untuk uji instrumen (validitas-reliabilitas). Validitas instrumen tergambar dari nilai r-hitung lebih besar atau sama dengan 0,3. Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh indikator valid karena nilai r-hitung jauh lebih besar dari 0,3. Reliabilitas terpenuhi yang tergambar dari nilai cronbach alpha lingkungan kerja non fisik sebesar 0,868; semangat kerja sebesar 0,864; dan Kinerja sebesar 0,866.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Instrumen

Variabel/Indikator	r-hitung	Crombah Alpha	Hasil
Lingkungan Kerja Non Fisik		0,868	Reliabel
- Keamanan	0,917		Valid
- Kenyamanan	0,896		Valid
- Komunikasi	0,956		Valid
Semangat Kerja		0,864	Reliabel
- Aktif	0,886		Valid
- Inisiatif	0,878		Valid
- Kreatif	0,943		Valid
Kinerja pelayanan		0,866	Reliabel
- Kualitas	0,928		Valid
- Kuantitas	0,895		Valid
- Efektivitas	0,909		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

Uji Persyaratan Analisis

Nilai kolmogorof pada model keseluruhan variabel (lingkungan kerja non fisik, sembangat kerja dan kinerja) sebesar 0,373 dengan Asymp. Sig. sebesar 0,514 lebih besar dari 0,05 sehingga normalitas terpenuhi karena analisis berasal dari data terdistribusi normal. Nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja masing-masing 0,397 lebih dari 0,2 dan VIF masing-masing 2,637 atau kurang dari 10 sehingga tidak ada multikolienaritas antar variabel independen dalam model regresi. Data residual (titik-titik) pada scatterplot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawa angka 0 pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu sehingga model regresi yang dibangun tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4. Rangkuman Uji Persyaratan Analisis

Jenis Uji	Ukuran	Hasil	Keputusan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov Test	0,373	Terpenuhi
	Asymp. Sig.	0,514	
Multikolinieritas	Tolerance	0,397	Terpenuhi
	VIF	2,637	
Heteroskedastisitas	Scatter plot	Residual menyebar acak tidak berpola	Terpenuhi

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Uji Model

Penelitian menghasilkan temuan sebagaimana tabel 5 yaitu nilai R Square sebesar 0,783 dan Sig. F sebesar 0,000. Nilai Sig. F lebih rendah daripada taraf uji penelitian yang dipakai pada penelitian ini ($0,000 < 0,05$) sehingga signifikan yang berarti nilai koefisien determinasi sebesar 0,783 dapat digunakan untuk menjelaskan model penelitian. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa model penelitian dapat menjelaskan

lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja mempengaruhi 78,3% variasi kinerja pegawai. Kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh yang relatif tinggi menunjukkan bahwa model penelitian dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 5. Rangkuman Alisis Regresi Linier berganda

Model	R Square	Sig. F	Hasil
Lingkungan kerja non fisik, Semangat kerja → Kinerja	0,579	0,000	Signifikan
Alur	B	Sit. t	Hasil
Lingkungan Kerja Non Fisik → Kinerja	0,233	0,001	Signifikan
Semangat Kerja → Kinerja	0,608	0,000	Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Uji Hipotesis

Tabel 5 menunjukkan hasil pengolahan dan pengujian hipotesis lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,233 dan Sig. t sebesar 0,001. Karena nilai Sig. t lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($0,001 < 0,05$) maka hasil pengujian signifikan sehingga nilai koefisien regresi dapat diinterpretasikan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,233.

Semangat kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,608 dan Sig. t sebesar 0,000. Karena nilai Sig. t lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($0,000 < 0,05$) maka hasil pengujian signifikan sehingga nilai koefisien regresi dapat diinterpretasikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,608.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang semakin baik akan membuat hasil kerja pegawai semakin baik. Keamanan dan kenyamanan yang dirasakan pegawai membuat pekerjaan secara kuantitas dapat diselesaikan lebih cepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian sebelumnya (Sahlan, 2020), dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan lebih banyak, lebih berkualitas dan lebih cepat. Organisasi diharapkan berupaya meningkatkan kondisi lingkungan kerja non fisik dengan jalan meningkatkan jaminan keamanan, menambah kenyamanan suasana kerja dan menciptakan komunikasi baik vertikal maupun horisontal yang lebih lancar.

Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi semangat kerja dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai. Pegawai yang aktif dalam setiap kegiatan dalam organisasi akan membuat pegawai dapat menyelesaikan semua tugas sesuai jumlah yang diberikan. Pegawai yang memiliki kreativitas yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan tugas secara lebih cepat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Nurhidayanti et al., 2021) dimana terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Arah dan bimbingan yang baik dari kepala sekolah akan membuat guru dan karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan rapi, cepat, tepat waktu dan efisien. Oleh karena itu diharapkan pimpinan terus berupaya meningkatkan kepemimpinannya dengan jalan aktif memberikan penghargaan, arahan, pujian dan bimbingan serta bertindak bijak dalam menyelesaikan segala permasalahan.

Kesimpulan

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja, semakin kondusif lingkungan kerja non fisik membuat kinerja semakin baik pula. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, semakin tinggi semangat kerja pegawai membuat kinerja pegawai semakin baik. Semangat kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Bogor hendaknya melakukan upaya untuk menjaga lingkungan kerja non fisik lebih kondusif sekaligus meningkatkan semangat kerja pegawai. Upaya hendaknya lebih difokuskan pada semangat kerja pegawai yaitu mendorong pegawai agar lebih aktif, inisiatif dan kreatif dilanjutkan dengan upaya peningkatan lingkungan kerja non fisik yaitu meningkatkan work-life balance, kerjasama antar pegawai dan kelancaran komunikasi. Hasil temuan penelitian ini hendaknya ditindaklanjuti dengan penelitian berikutnya yang lebih mendalam terkait dengan variabel, pengukuran dan situasi yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Amstrong, G. & Kotler, P. (2012). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jilid I, Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Prenhalindo. Jakarta
- Anjani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Satria Srengseng Jakarta Barat. *Tesis*. Univeristas Mercubuana. Jakarta Barat
- Cintia, E. & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *Telkomuniversity: Jurnal e-Proceeding of Management*, Vol. 3 No. 1, page: 709
- Edison, E., Anwa, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Estiana, R., Karomah, N. & Saimima, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*. 12. 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>

- Fajarullaili, N. A., (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan dinas kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Tesis*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya: digilib.uinsby.ac.id
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta Jakarta.
- Icha, N., Muarif, M. S., & Faizin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Mi Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*. Vol. 1 No 1, Tahun 2021
- Jaya, W.S., (2022). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2022 - scholar.archive.org
- Lestari, Alysa Fitri. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Sukabumi). *Tesis*. Universitas Widyatama. Bandung
- Lestary, L. & Harmon, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. 3(2). 94 – 103.
- Maisarah & Bahri, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1), 71-80. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Mulyanto, H. & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. UMSU: URI: repository.umsu.ac.id/handle/123456789/2451
- Nawawi, H. (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Purwanto S.K. 2005. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat. Jakarta.
- Rasminto, H. & Febryantahanuji, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Skrripsi*. Universitas Sains dan Teknologi Komputer. Semarang
- Satrohadiwiryo, S.B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju. Bandung
- Setiadi, I. (2021). Pengaruh kinerja lingkungan, biaya lingkungan dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan. *INOVASI*. 17. 669-679. <https://doi.org/10.30872/jinv.v17i4.10054>
- Stoner, A. F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.