

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAYANAN PBB BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN

Muhammad Yusron Fadlillah¹, Nindie Ellesia²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ yusronfadilah65@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02292@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of the Non-Physical Work Environment on Employee Performance, to determine the influence of Work Motivation on Employee Performance and to determine the Non-Physical Work Environment and Work Motivation on the Performance of PBB Service Employees at the South Tangerang City Regional Revenue Agency. Research methodology with quantitative methods. The sample used in this research was 50 respondents. The analytical methods used are simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination, partial test (t test) and simultaneous test (f). The results of the research show that: 1) The Non-Physical Work Environment has a positive and significant effect on the Performance of PBB Service Employees of the Regional Revenue Agency of South Tangerang City as evidenced by the value of $t_{count} 3.241 > t_{table} 2.011$ with a significance of $0.000 < 0.05$. 2) Work Motivation has a positive and significant effect on the performance of PBB Service Employees at the Regional Revenue Agency of South Tangerang City as evidenced by the t_{count} value of $4.694 > t_{table} 2.011$ with a significance of $0.000 < 0.05$. 3) Non-Physical Work Environment and Work Motivation have a positive and significant effect on the Performance of PBB Service Employees of the Regional Revenue Agency of South Tangerang City as evidenced by the f_{count} value of $11.593 > f_{table} 3.20$ with a significance of $0.000 < 0.05$.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan. Metodologi penelitian dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,241 > t_{tabel} 2,011$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4,694 > t_{tabel} 2,011$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. 3) Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} 11,593 > f_{tabel} 3,20$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan masyarakat yang semakin cerdas penentangan terhadap kebijakan pemerintah pada saat itu tanggung jawab pejabat pemerintah daerah menjadi lebih berat untuk area tertentu wewenang untuk mengatur dan mengawasi menjaga kepentingan umum bidangnya sendiri. Lokasi dan peran Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan mesin Negara sedang bertugas sebagai PNS harus melakukan pelayanan adil bagi masyarakat berdasarkan kesetiaan dan ketaatan pancasila dan UUD 1945.

Bagi Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan, permasalahan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pajak Bumi Bangunan (PBB) Badan Pendapatan Daerah menjadi faktor penting karena merupakan Kantor Pemerintahan yang berada di Kota Tangerang Selatan, sehingga Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) dari Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan akan berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah tersebut konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik dan ramah kepada masyarakat, tentu saja ini tidak terlaksana jika Lingkungan kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pelayanan tersebut belum maksimal.

Pada dasarnya bidang pemerintah, khususnya Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang ditugaskan oleh Walikota untuk menangani urusan otonomi daerah dan melayani masyarakat dengan baik utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Kantor Badan Pendapatan Daerah merupakan sebuah bidang perkumpulan orang yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan, rasa aman akan suasana kerja sehingga mampu mendorong pegawai bapenda untuk semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala

bapenda baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja, maupun setelah kerja.

Penulis melakukan pra-survei untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik di pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan. Data yang didapat sebagai berikut:

Tabel 1.1
 Hasil Pra-survei Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Pegawai Pelayanan Pajak Bumi Bangunan (PBB) Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan

Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Score	Keterangan
	STS	TS	KS	S	SS				
Menyediakan dengan perhatian dan tanggapan yang akurat terhadap keluhan-keluhan dalam lingkungan kerja non fisik.		1	2	17	3	25	101	4,04	Setuju
Bersikap tanggap dalam menyelesaikan masalah dan didukung tim untuk kolaborasi, memberikan masukan, dan menyelesaikan masalah bersama-sama			3	17	3	25	102	4,08	Setuju
Tingkat kepuasan terhadap komunikasi dan transparansi yang dibayarkan oleh pemimpin tim dalam lingkungan kerja non fisik	3	4	4	12	2	25	81	3,24	Kurang Setuju
Meningkatkan komunikasi antar kelompok dalam mencapai tujuan bersama		2	6	12	5	25	95	3,80	Setuju
Merasa bebas rekan kerja responsif terhadap pertanyaan atau permasalahan, sehingga tidak berada dalam kebingungan	1	1	10	9	4	25	89	3,56	Setuju
Jumlah	4	8	25	47	21	125	468	Rata2	
Persentase	0,16%	0,32%	1,0%	2,68%	0,84%	100%		3,74	Setuju

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diperoleh hasil terendah yaitu 3,24 pada pernyataan “Tingkat kepuasan terhadap komunikasi dan transparansi yang ditunjukkan oleh pemimpin tim dalam lingkungan kerja non fisik” yang berarti masih kurangnya kepuasan pegawai pada komunikasi yang ditunjukkan oleh atasan. Dari tabel diatas menurut peneliti lingkungan kerja non fisik pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan masih kurang optimal, dikarenakan kondisi tersebut dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja pegawai seperti kurangnya kontribusi saat bekerja mandiri maupun secara tim, hilangnya rasa percaya

diri saat bekerja, dan merasa tidak nyaman di lingkungan kerja terhadap rekan kerja dan atasan. Diharapkan untuk kepala Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan mengusahakan untuk memberikan lingkungan kerja non fisik yang baik dalam menjalankan aktifitas di saat waktu kerja.

Pentingnya menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif dan memotivasi menekankan perlunya implementasi kebijakan pemerintah yang mendukung kesejahteraan pegawai dan memberikan insentif yang sesuai dengan pencapaian target kerja. Hal ini dapat mencakup program pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan yang transparan, serta upaya untuk membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif. Dengan demikian, kinerja pegawai pelayanan PBB dapat dioptimalkan, mendukung tujuan organisasi, dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Situasi semacam itu, diharapkan para pegawai dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai harus formalitas dikantor, dan harus merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga tidak merasa bosan saat bekerja dan lebih semangat dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh Instansi kenyamanan Pegawai saat bekerja, sehingga pegawai senang dan keterampilan yang dimilikinya.

Adapun data terkait pemberian motivasi pegawai pelayanan pajak bumi bangunan (PBB) badan pendapatan daerah sebagai berikut :

Tabel 1.2
 Jenis Pemberian Motivasi Pegawai Pelayanan Pajak Bumi Bangunan (PBB) Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan Periode 2021-2023

No	Jenis Pemberian	Program Motivasi	2021	2022	2023
1	Kebutuhan Fisiologis	Uang Makan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
2	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS dan IKK	Ada	Ada	Ada
		Pensiunan dan Pesangon	Ada	Ada	Ada
3	Kebutuhan Sosial	THR	Ada	Ada	Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Reward	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
		Bonus Tambahan	Ada	Ada	Ada
		Insentif	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
5	Kebutuhan Aktualitas Diri	Pelatihan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber : Karubag Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas maka dapat disimpulkan terdapat program pemberian motivasi pada Pelayanan PBB, yaitu di tahun 2021 terdapat

3 program motivasi yang tidak diberikan oleh pemerintah, dan ada 5 program motivasi yang diberikan oleh pemerintah. Dan di tahun 2022 terdapat 3 program motivasi yang tidak diberikan oleh pemerintah, dan ada 5 program motivasi yang diberikan oleh pemerintah. Lalu untuk di tahun 2023 terdapat 4 program motivasi yang tidak diberikan oleh pemerintah, dan ada 4 program motivasi yang diberikan oleh pemerintah. di tahun 2023 tersebut nampak berkurangnya 1 pemberian motivasi dan 1 tidak diberikan motivasi oleh pemerintah. Hal seperti ini harus di tingkatkan lagi di setiap tahun yang akan datang agar pemberian motivasi terhadap pegawai bisa maksimal, karena semakin tinggi motivasi maka pegawai akan mempunyai semangat yang lebih besar, sehingga produktivitas Badan Pendapatan Daerah secara keseluruhan akan meningkat.

Adapun data terkait penilaian kinerja pegawai pelayanan pajak bumi bangunan (PBB) badan pendapatan daerah sebagai berikut :

Tabel 1.3
 Penilaian Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Bumi Bangunan (PBB) Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan Periode 2021-2023

Divisi	2021		2022		2023	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Pelayanan Pendaftaran Wajib Pajak Daerah	100%	91,7%	100%	90,5%	100%	90%
Pelayanan Pengadministrasian Objek dan Subjek Pajak Daerah	100%	86,3%	100%	88%	100%	87,5%
Pelayanan Penagihan Pajak Daerah	100%	90,4%	100%	83,7%	100%	83,5%
Pelayanan Perhitungan dan Pemberitaan Dokumen Kestetapan Pajak Daerah	100%	84,6%	100%	85,1%	100%	88%
Pelayanan Penyusunan Rencana Intensionisasi Sumbah Pemenuhan Pajak Daerah	100%	92,4%	100%	89,8%	100%	91%
Rata-Rata	100%	89,8%	100%	87,4%	100%	88,4%

Sumber : Karubag Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.
 Ket : 0% - 60% : Sangat Kurang Baik
 61% - 70% : Kurang Baik
 71% - 80% : Cukup Baik
 81% - 90% : Baik
 91% - 100% : Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1.3 di atas diketahui bahwa adanya kenaikan dan penurunan tidak stabil yang di duga adanya masalah pada kinerja karyawannya. Seperti pada pelayanan penagihan pajak daerah yang mana pada tahun 2021 realisasinya 90,4%, lalu pada tahun 2022 adanya penurunan yang semula 90,4% menjadi 83,7%, sedangkan pada tahun 2023 yang awalnya 83,7% karena adanya kenaikan menjadi 85,5%.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Hasibuan, 2017:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan

sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang strategi pengelolaan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi Instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan Pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan Instansi. Unsur MSDM merupakan manusia yang tenaga kerja pada Instansi. Dengan demikian fokus yang dipelajari MSDM karena keberhasilan Instansi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di Instansi.

Menurut (Hasibuan,2017:3) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur suatu proses untuk pemanfaatan sumber daya manusia agar menjadi sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Setiap aktivitas manusia tidak terlepas dari lingkungan kerja baik dari aspek fisik dan non fisik, maka secara otomatis selalu berjalan beriringan dengan demikian Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Trias Fenanti (2015: 22- 33) Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan dimana para karyawan bekerja secara internal dan eksternal terdapat interaksi sosial berupa relasi kerja. Hubungan relasi dapat terjadi secara otomatis bawahan terhadap atasan maupun sesama bawahan dalam semangat usaha untuk meningkatkan kerja sama yang intim dan selaras sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, artinya lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja

yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia, lingkungan kerja sosial ini lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia juga dikenal sebagai dorongan untuk keinginan, dukungan, atau kebutuhan dapat menggairahkan dan Motivasi seseorang untuk diri sendiri sehingga dapat bertindak dengan cara tertentu, mengarah ke optimal. Motivasi bertindak sebagai dorongan membuat pegawai mau bekerja keras untuk mewujudkan tujuan Instansi menjadi lebih baik.

Menurut Suswanto (2015:25) Motivasi adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat memengaruhi kemauan individu sehinggaindividu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak

Keberhasilan suatu Instansi dapat dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap Pelayanan PBB akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, untuk disetiap Pelayanan PBB berusaha meningkatkan Kinerja pegawai Pelayanan PBB sehingga Pelayanan PBB mencapai tujuannya atas keberhasilan Kinerja pegawai tersebut. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi dan keberhasilan seseorang yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan oleh Pelayanan PBB

Menurut Rivai (2018:77) Mengemukakan bahwa kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemah dari kata *Performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Dapat dipahami bahwa kinerja seorang pegawai dapat ditunjukkan dari kemampuan dan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan sesuai dengan perencanaan kegiatan dalam mencapai hasil yang diinginkan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) “uji validitas adalah alat ukur yang digunakan

untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:160) berpendapat ”model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggotasampel. Menurut Ghozali (2018:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasibertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

d. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.7
 Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Tugas yang diberikan kepada pegawai sudah jelas dan terstruktur dengan baik	0,701	0,2787	Valid
2	Pembagian tugas dan tanggung jawab berjalan adil sehingga memperodoh pegawai dalam penyelesaian pekerjaan	0,698	0,2787	Valid
3	Tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai	0,386	0,2787	Valid
4	Pegawai dapat mengatur waktu dan prioritas dalam pekerjaan ini dengan baik dan maksimal	0,384	0,2787	Valid
5	Pemimpin memperhatikan dan menghargai pegawai	0,548	0,2787	Valid
6	Terdapat hubungan Kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawan	0,634	0,2787	Valid
7	Rekan kerja selalu membantu dan memberikan dukungan saat mengalami kesulitan	0,351	0,2787	Valid
8	Pegawai selalu menjaga hubungan baik sesama rekan kerja	0,667	0,2787	Valid
9	Komunikasi ditempat kerja berjalan dengan baik antara sesama rekan kerja	0,770	0,2787	Valid
10	Pegawai merasa dapat dengan mudah berkomunikasi dengan pemimpin tentang tugas dan pekerjaan	0,712	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah peneliti(2024)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,2787, Hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja dinilai rhitung lebih besar dari pada nilai rtabel (rhitung > rtabel). Nilai rtabel diperoleh rumus $(n-2) = 50-2 = 48$ dengan taraf signifikansi (5%) sehingga diperoleh nilai rtabel 0,2787.

Tabel 4.8
 Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Pegawai merasa puas dengan fasilitas kesehatan dan kenyamanan fisik di tempat kerja	0,688	0,2787	Valid
2	Pegawai mendapatkan makan siang ditempat kerja setiap hari	0,647	0,2787	Valid
3	Pegawai mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja	0,781	0,2787	Valid
4	Keamanan ditempat kerja terjamin dengan adanya CCTV sehingga pegawai merasa aman saat bekerja	0,605	0,2787	Valid
5	Pegawai memiliki hubungan social yang baik dengan rekan kerja	0,702	0,2787	Valid
6	Pegawai selalu berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang diselenggarakan pemerintah	0,772	0,2787	Valid
7	Pemimpin dan rekan kerja sering memberikan pujian atau apresiasi atas kontribusi pegawai	0,290	0,2787	Valid
8	Penghargaan yang diberikan pemerintah sesuai berdasarkan prestasi dan kinerja pegawai	0,306	0,2787	Valid
9	Pegawai diberi kesempatan mengikuti pelatihan untuk pengembangan karir	0,735	0,2787	Valid
10	Penghargaan terhadap kinerja berupa peluang untuk promosi sangat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik	0,567	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah peneliti(2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel motivasi kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,2787. Hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja diperoleh nilai rhitung lebih besar dari pada nilai rtabel (rhitung > rtabel). Nilai rtabel diperoleh dari rumus $(n-2) = 50-2 = 48$, dengan taraf signifikansi (5%) sehingga diperoleh nilai rtabel 0,2787

Tabel 4.9
 Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0,395	0,2787	Valid
2	Pegawai bertanggung jawab dan berikap jujur atas pekerjaan yang diberikan	0,301	0,2787	Valid
3	Hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah	0,819	0,2787	Valid
4	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang telah ditentukan	0,479	0,2787	Valid
5	Pegawai memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yg harus di selesaikan	0,707	0,2787	Valid
6	Pengetahuan tentang pekerjaan dapat membantu pegawai mencapai hasil yang optimal	0,430	0,2787	Valid
7	Pegawai selalu mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku saat melaksanakan tugas	0,753	0,2787	Valid
8	Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan efisien tanpa membuang waktu	0,772	0,2787	Valid
9	Ketika ada kendala dalam pekerjaan, pegawai merasa bertanggung jawab untuk mencari solusi dan menyelesaikan tugas dengan baik	0,728	0,2787	Valid
10	Pegawai merasa bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan pemimpin	0,577	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah peneliti(2024)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai memiliki status valid, karena nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,2787. Hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel (rhitung > rtabel) Nilai rtabel diperoleh dari rumus $(n-2) = 50- 2 = 48$, dengan taraf Spmifikansi (5%) sehingga diperoleh nilai rtabel 0,2787

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,732	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,748	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,737	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.10 uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa data pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semuanya reliabel. Jadi, yang dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid diperoleh hasil koefisien reliabilitas instrumen lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 0,732, instrumen motivasi kerja adalah sebesar 0,748, dan kinerja pegawai adalah 0,737. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan

b. Uji Asumsi Klasik
 1. Uji Normalitas

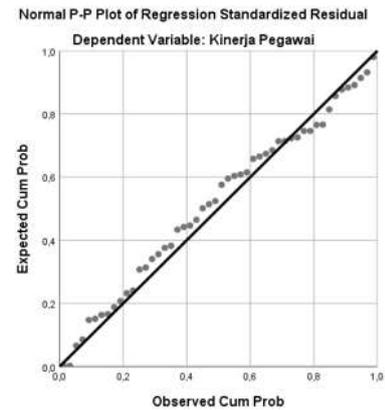
Tabel 4.11
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	DF		
Normal Parameters ^a	Mean	.000000	
	Std. Deviation	4.1363075	
Most Extreme Differences	Positive	.877	
	Negative	-.877	
Test Statistic		.877	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.208 ^b	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval	Lower Bound	.867
		Upper Bound	.912

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Based on 1000 sampled tables with starting seed 288008.

Sumber: Data diolah penulis(2024)

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,904 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.



Gambar 4.2
Uji Normalitas data P-Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistics

Model	Coefficients ^a		T	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1. (Constant)	14,265	5,593	2,462	.020		
Lingkungan Kerja Non Fisik	.385	.168	2,275	.039	.754	1,326
Motivasi Kerja	.345	.148	2,321	.039	.754	1,326

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas, pada tabel output "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja adalah 0,754 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja adalah 1,326 < 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary^a

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.514 ^a	.264	.233	4.21733	1.663

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Saggiyasa(2018:184)

Berdasarkan tabel output "Model Summary" di atas, diketahui nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 1,663. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson pada signifikansi 5% dengan rumus $(k ; N)$. Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau " k "=2, sementara jumlah sampel atau " N "=50, maka $(k ; N)$ =(2 ; 50). Angka ini kemudian kita lihat pada distribusi nilai tabel Durbin Watson. Maka ditemukan nilai dL sebesar 1,462 dan dU sebesar 1,628

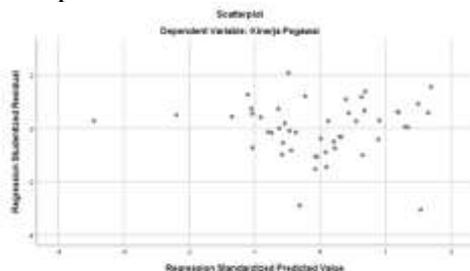
4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.493	3.723			-.401	.690
Lingkungan Kerja Non Fisik	.657	.109	.395	.375	.588	.558
Motivasi Kerja	.683	.261	.114	.492	.452	.652

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test* model pada variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,568 dan motivasi kerja diperoleh nilai *probability* Signifikansi (Sig.) sebesar 0,492 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 4.3
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian di simpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.18
 Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.265	5.939			2.402	.020
Lingkungan Kerja	.385	.199	.349	.2425	.319	.751
Motivasi Kerja	.245	.149	.242	1.680	.100	.290

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,265 + 0,385X_1 + 0,245X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai konstanta bernilai 14,265 dengan arah positif, maka variabel X1 dan X2 dianggap konstan atau bernilai > 0. Maka variabel Y akan meningkat sebesar 14,265%.

Koefisien X1 bernilai 0,385 dengan arah positif, maka kenaikan setiap 1% X1 akan diikuti oleh kenaikan Y sebesar 0,385%.

Koefisien X2 bernilai 0,245 dengan arah positif, maka kenaikan setiap 1% X2 akan diikuti oleh kenaikan Y sebesar 0,245%.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.19
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Correlations

		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.496 ^{**}	.468 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.003	.001
	n	50	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.496 ^{**}	1	.415 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003		.003
	n	50	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.468 ^{**}	.415 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	
	n	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel output di atas, kita akan melakukan penarikan kesimpulan

dengan merujuk pada ke-3 dasar pengambilan keputusan dalam analisis korelasi bivariate pearson di atas.

Berdasarkan Nilai Signifikansi Sig. (2-tailed): Dari tabel output di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,002 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan variabel Kinerja Pegawai. Selanjutnya, hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Nilai r hitung (Pearson Correlations): Diketahui nilai r hitung untuk hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,469 > r tabel 0,2787, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan variabel Kinerja Pegawai. Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk hubungan Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,415 > r tabel 0,2787, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai. Karena r hitung atau Pearson Correlations dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Motivasi dan Minat maka akan meningkat pula kinerja pegawai

3. Analisis Koefisien Determasi

Tabel 4. 20
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.204	4.29679

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik
 Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,220, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 22% sedangkan sisanya sebesar (100-22%) = 78% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 21
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.172	.155	4.42655

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,172, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 17,2% sedangkan sisanya sebesar (100-17,2%) = 82,8% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 22
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.233	4.21733

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik
 Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,268. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,268 atau sama dengan 26,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 26,8%. Sedangkan sisanya (100% - 26,8% = 73,2%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti

d. Uji Hipotesis

1. Uji Persial (Uji t)

Tabel 4. 23
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	1	
1	(Constant)	16,636	5,443		3,426	.001
	Lingkungan Kerja	.533	.141	.405	3,892	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai thitung > t tabel atau (5,440 > 2,011). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,05 (0,002 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 24
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	1	
1	(Constant)	22,214	5,170		4,218	.000
	Motivasi Kerja	.429	.133	.415	3,182	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai thitung > t tabel atau (5,170 > 2,011). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,488	2	150,243	8,447	.001 ^b
	Residual	835,934	47	17,798		
	Total	1136,423	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (8,447 > 3,20). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan beberapa kesimpulan diantaranya adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,220 atau 22% sedangkan sisanya 78% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > t tabel atau (5,440 > 2,011). Dengan demikian H0 ditolak H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan
- Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,172 atau 17,2% sedangkan sisanya 82,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > t tabel atau (5,170 > 2,011). Dengan demikian H0 ditolak H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan
- Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,264 atau 26,4% sedangkan sisanya 73,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai fhitung > f tabel atau (8,447 > 3,20). Dengan demikian H0 ditolak H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
 [2] Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
 [3] Daft, Richard L. (2016). Manajemen, alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Salemba Empat, Jakarta.

- [4] Firmansyah, Anang M., & Mahardika, Bidi W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [5] Fenanti, T. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta in Ekp (Vol. 13, Issue 3). Universitas Negeri Yogyakarta.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [7] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :ALFABETA.
- [8] Sutrisno, Edy. 2019. Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta.
- [9] Badar, and E. Rahardja, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan (Reward), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI Pada CV Cahaya Bunga Kreasi Bekasi Jawa Barat)," Diponegoro Journal of Management, vol. 9, no. 1, Mar. 2021.
- [10] Komarudin, K (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi Terhadap kinerja dosen universitas pamulang. j. Ekonomi Efektif .
- [11] Muhamad Guruh (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetisi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada pT Finansial Multi Finance Cabang Kedoya. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [12] Norianggono, P.C.Y,dkk (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). Universitas Brawijaya.
- [13] Sinaga, Pandu Srikandi. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan". Skripsi. Medan : Universitas Medan Area.
- [14] Presilawati, F., Amin, A., Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 3 (1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>.
- [15] Riani, D. (2019) Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Universitas Medan Area
- [16] Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- [17] Siliatng Aksinapang, Syamsul Bachri dan Idris Azis. (2018) "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu", e-Jurnal Katalogis 6 No. 4.
- [18] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.