



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN *SELF-AWARENESS* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI RIAU

The Influence of Non-Physical Work Environment and Self-Awareness on Employee Performance in the Riau Province Transportation Service

Febelani Anastasha,

febelac3@gmail.com

Nenny Anggraini,

nennysus@yahoo.com

Desideria Regina

desideria@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, Indonesia

Abstract

Employee performance is defined as the amount and quality of work that an employee can accomplish while performing his primary responsibilities and functions in line with the tasks assigned to them. By applying a basic random sampling technique, 30 office workers were selected as the study's sample. The non-physical work environment variable (X1) has a significant level of $0.639 > 0.05$ in the study, which indicates that the non-physical work environment variable affects employee performance at the Riau Province Transportation Office, but not significantly. The self-awareness variable (X2) yielded significant results with a significant level of $0.002 < 0.05$, which shows that there is a significant influence of self-awareness on employee performance at the Riau Province Transportation Agency. Based on the simultaneous test results, the significant value is $0.000 < 0.05$ and the coefficient of determination R^2 is 73.7%, indicating that the non-physical work environment and self-awareness have a significant influence on employee performance together, and other variables not included in this study have an influence on 24.5% of the data. The findings of this study suggest that in order to maintain improved employee performance, institutions should focus on the non-physical work environment and employee self-awareness.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Self-Awareness, Employee Performance

tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) ialah salah satu UU di Indonesia yang berfokus pada peningkatan kinerja pegawai di instansi negeri. Undang-undang ini menyoroti pentingnya menciptakan etika dan perilaku ASN yang menjunjung tinggi integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik. Dengan adanya undang-undang ini, instansi negari akan memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas tinggi, dapat dipercaya, profesional, dan menumbuhkan lingkungan yang mendukung kinerja pegawai. Produktivitas dan profesionalisme pegawai diharapkan dapat meningkat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga pekerjaan yang dilakukan memenuhi persyaratan yang diperlukan.

Penilaian kinerja pegawai sering dianggap sebagai proses evaluasi yang kurang menyenangkan. Jika evaluasi dianggap tidak valid, maka ada potensi kerugian terhadap reputasi lembaga di antara para pegawai serta hilangnya kepercayaan pemerintah dan kepercayaan terhadap instansi negeri. Meskipun demikian, tinjauan kinerja pegawai sangat penting, karena setiap pegawai terkadang mengalami penurunan dalam pekerjaannya; jika hal ini dibiarkan, akan mengakibatkan instansi tidak mampu untuk bertahan. Rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai di Dinas Provinsi Riau bagian Perhubungan ialah:

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau									
(Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019)									
Aspek Penilaian	2020			2021			2022		
	Nilai	Bobot	Jumlah	Nilai	Bobot	Jumlah	Nilai	Bobot	Jumlah
Nilai SKP	94,73	60%	56,83	90,97	60%	54,58	88,41	60%	53,04
Perilaku Kerja									
Orientasi									
Pelayanan	84,60			83,17			83,09		
Integritas	83,52			83,98			83,64		
Komitmen	89,66			90,22			88,75		
Disiplin	84			83,76			83,46		
Kerjasama	84,72			83,37			82,91		
Kepemimpinan	88,03			87,65			87,07		
	85,67	40%	34,26	85,35	40%	34,14	84,82	40%	33,92

			91,09			88,72			86,96
--	--	--	-------	--	--	-------	--	--	-------

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Riau, 2023

Data tabel 1 menunjukkan hasil kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir dan terlihat dari tahun 2020 - 2022 kinerjanya mengalami penurunan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 kategori penilaian kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

- a. Sangat Baik (nilai $110 > x < 120$ dan menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara)
- b. Baik, nilai $90 > x < 120$
- c. Cukup, nilai $70 > x < 90$
- d. Kurang, nilai $50 > x < 70$
- e. Sangat Kurang, nilai < 50

Dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 - 2022 telah terjadi penurunan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang signifikan, dilihat dari menurunnya kategori capaian di tahun 2020 dari 91,09 (Baik) menjadi 88,72 (Cukup) di tahun 2021, lalu terjadi penurunan kembali di tahun 2022 menjadi 86,96 (Cukup). Dapat disimpulkan juga bahwa pada tahun 2020 - 2022 telah terjadi penurunan lingkungan kerja non fisik dan self-awareness di Dinas Perhubungan Provinsi Riau selama 3 tahun terakhir dan terlihat dari tahun 2020 - 2022 kerjasama yang merupakan aspek lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja yang merupakan aspek self-awareness mengalami penurunan.

Siagian (2002) dalam (Moyau et al., 2021) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, self-awareness, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor - faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan self-awareness.

Setelah melakukan wawancara bersama sejumlah pegawai disimpulkan yakni kurangnya kesadaran diri dari atasan maupun bawahan akan pentingnya lingkungan kerja non-fisik, ketidakcocokan dengan hal tersebut membuat mereka sulit mengoptimalkan kinerja. Lingkungan kerja non-fisik di Dinas Perhubungan Provinsi Riau seringkali

mengalami masalah karena atasan dan antar pegawai masih sering mengalami perbedaan pendapat satu sama lain yang membuat perpecahan satu sama lain, dan juga atasan yang kurang peduli terhadap bawahannya. Sebagai atasan seharusnya bisa lebih mencontohkan hal baik kepada pegawainya, namun disana terlihat kurangnya kepedulian dari atasannya itu sendiri. Perbedaan pendapat antara atasan maupun pegawai satu dan pegawai yang ada disana dan ketidakpedulian atasan menunjukkan rendahnya self-awareness yang membuat hal ini dapat memengaruhi lingkungan kerja non fisiknya dan dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Ketika terdapat perbedaan pendapat, bisa menjadi indikasi bahwa individu-individu terlibat mungkin tidak sepenuhnya memahami atau mengakui sudut pandang atau kebutuhan satu sama lain. Pegawai yang memiliki self-awareness yang rendah, cenderung memiliki kendala dalam mengelola emosinya, kurang terbuka untuk memahami dan menghargai perspektif dan kebutuhan pegawai lain, dan mungkin juga kurang mampu mengelola hubungan secara efektif yang menjadikan terjadinya perbedaan pendapat. Sehingga pegawai yang bekerja kurang merasakan kenyamanan di tempat lingkungan kerjanya sendiri dan membuat pegawai jadi tidak mampu mempekerjakan tugas-tugasnya dengan baik yang membuat kinerja pegawai mengalami penurunan. Pegawai dan atasan yang sadar diri akan lebih mampu mengelola emosi mereka sendiri, terutama dalam situasi yang menuntut seperti konflik atau tekanan di lingkungan kerja. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Penulis melihat hal ini sebagai sebuah masalah yang perlu diteliti sehingga peneliti terdorong untuk membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Self-Awareness terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau”**.

Peneliti mengemukakan permasalahan pada penelitian selanjutnya seperti di bawah ini:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau?
2. Apakah ada pengaruh self-awareness terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau?
3. Apakah lingkungan kerja dan self-awareness berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau?

inerja Pegawai

Koopmans et al. (2014) dalam (Sirojudin, 2019) mengemukakan bahwa pengukur hasil yang akurat dari capaian prestasi kerja seorang pegawai disebut kinerja. sama seperti pandangan Sedarmayanti (2009), kinerja dalam bahasa inggris ialah *performance*, artinya prestasi, hasil, pencapaian dalam bekerja. Sementara Mathis dan Jackson (2002), mengatakan bahwa aktivitas yang ditekuni sehari-hari oleh pegawai dikatakan kinerja. Hal yang menjadi pengaruh dalam individu memberikan kontribusi terhadap organisasi disebut kinerja pegawai. Target kinerja dapat dikatakan tercapai apabila kualitas maupun kuantitas dari hasil kerja pegawai dalam mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan. Kinerja pegawai, menurut Stolovitch dan Keeps (1992) dalam (Hasibuan, 2022) ialah jumlah dari pencapaian seseorang dan tindakan melakukan tugas yang diberikan. (Griffin, 1987) dalam (Hasibuan, 2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai ialah komponen dari keseluruhan pekerjaan mereka. Kemampuan dan kemauan menentukan kinerja. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas, seseorang perlu memiliki kemampuan dan kemauan untuk melakukannya. Kemampuan dan kemauan seseorang tidak cukup untuk menyelesaikan suatu tugas jika mereka tidak yakin harus melakukan apa lalu bagaimana cara

m
e
l
l
a
Kesimpulan kinerja pegawai dari berbagai para ahli ialah hasil kerja yang diperoleh individu dalam organisasi agar mencapai target.

k
g
Mathis dan Jackson (2018), mengatakan bahwa kinerja pegawai memiliki 5 indikator yaitu:

1. Kuantitas, jumlah barang yang diproduksi atau tugas yang diselesaikan.
2. Kualitas, mencakup kepatuhan terhadap prosedur, disiplin dan komitmen, serta pencapaian hasil yang optimal dari kegiatan.
3. Ketepatan waktu, mampu tanggung jawab dengan waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas.
4. Kerja sama, mampu untuk bekerja secara optimal bersama rekan kerja.

lingkungan Kerja Non-Fisik

a
Bersumber Sedarmayanti (2012) dalam (Maryani et al., 2022), lingkungan kerja non-fisik ialah semuanya yang terkait hubungan kerja, yakni sesama rekan dalam (bekerja, bawahan, atau atasan. Misalnya ikatan antar sesama pegawai, pegawai dengan H

e
r
s

atasan contohnya atasan yang memberi perintah kepada pegawainya. Apabila cara menjalin ikatan antar sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan tidak mengalami kendala maka lingkungan kerja non fisiknya terbilang bagus. Menurut Heny

(
2
0
1
6
)

d

a

Kesimpulan lingkungan kerja non-fisik dari berbagai ahli ialah situasi yang berupa psikis yang ada di kawasan pegawai bertugas. lingkungan kerja yang seperti ini bisa dirasakan namun tidak terlihat. Relasi sesama atau bawahan dengan atasan dapat dirasakan lewat lingkungannya.

Indikator lingkungan kerja non-fisik sesuai dengan pendapat Siagian (2014), lingkungan kerja non-fisik ialah keadaan dimana terjadi relasi vertikal antara pimpinan dengan tim dan relasi horizontal antar tim. Sementara Nitisemito (2002) dalam

(Maryani et al, 2022) mengungkapkan bahwa gotong royong antara atasan, bawahan, atau rekan sebaya harus tercermin dalam lingkungan kerja non-fisik. Kenaikan produktivitas pegawai akan terjadi jika pegawai merasa betah di tempat kerja dengan terjalinnya keharmonisan hubungan antar pegawai dan kenyamanan dalam bekerja. Alhasil lingkungan kerja non-fisik mengalami peningkatan jika hubungan kerja terbina secara lancar karena pegawai akan merasa dirinya menjadi bagian dari instansi tersebut.

2. Hubungan antara sesama pegawai
Perlu binaan hubungan antar rekan kerja karena dengan bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan akan mempercepat proses pencapaian tujuan instansi.

3. Kerja sama antar pegawai

Kerja sama perlu dijaga secara efektif karena akan berdampak pada tugas yang mereka selesaikan. Ketika ada rasa kerja sama yang kuat di antara pegawai, pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan sukses.

elf-Awareness

Menurut Dessler (1997) dalam (Putra et al., 2022), self-awareness sangat penting bagi sumber daya manusia karena memungkinkan seseorang untuk merespon secara positif terhadap tujuan kerja atau kegiatan yang menghasilkan kesuksesan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki self-awareness menyadari peristiwa di lingkungan sekitarnya dan peristiwa psikologis. Menurut Solso dkk. (2007) dalam (Rachman et al., 2021), self-awareness juga dapat ditunjukkan dengan memberikan perhatian pada diri sendiri, bersedia menanggung akibat dari perilaku, dan memiliki kesadaran terhadap lingkungan sekitar. Ada tiga tahap self-awareness berdasarkan kerangka waktu. Setelah melepas emosi terjadi tahap awal, selanjutnya ketika kita emosional dalam bereaksi tahap kedua muncul dan sebelum tindakan diambil tahap ketiga terjadi. Seseorang membutuhkan pengalaman dan hubungan sosial untuk maju ke tahap self-awareness (Rusuliana, 2015; Septiana, 2016) dalam (Putra et al., 2022). Mengkomunikasikan perasaan atau pikiran terhadap individu lain dapat dilakukan untuk mendapatkan perhatian atau umpan balik.

Definisi ini mengarah pada kesimpulan bahwa self-awareness ialah kemampuan dalam pemahaman dan pengenalan akan dirinya sendiri, serta nilai-nilai, sistem pendukung, kekuatan, dan kekurangan diri sendiri, untuk membantu diri sendiri membuat penilaian yang bijaksana.

Indikator self-awareness yang telah diadaptasi dari Goleman (2004:404) dan Boyatzis (2016) oleh Penulis (2023) ialah sebagai berikut:

esadaran emosi

Pegawai mampu menyadari emosi yang terjadi dalam dirinya, penyebab serta dampaknya pada orang lain.

erampil dalam menyuarakan pandangan, perasaan, pendapat dan keyakinan.

Pegawai yang berani dalam menyuarakan pandangan, perasaan, pendapat, dan keyakinan mereka sendiri.

apat mengevaluasi diri

Pegawai mampu mengevaluasi atau melakukan koreksi terhadap diri mereka sendiri, berkaca dari pengalaman, dan mendapatkan umpan balik tentang diri mereka sendiri dari orang lain.

Dari latar belakang informasi yang diberikan, hipotesis dari peneliti yaitu:

H1: “Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.”

H2: “*Self-awareness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.”

H3: “Lingkungan kerja non-fisik dan *self-awareness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.”

Riset ini menggunakan metode kuantitatif, pengaplikasiannya yaitu dengan melakukan penelitian asosiatif kausal. Teknik analisis kuantitatif atau statistik digunakan dalam studi asosiatif kausal.

Studi dilakukan di Dinas Perhubungan tepatnya di Jl. Jenderal Sudirman No. 474, Kel. Jadirejo, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Prov. Riau.

Pendapat Sugiyono (2016), populasi ialah hal atau orang secara keseluruhan yang termasuk wilayah generalisasi dan mempunyai karakteristik terpilih oleh peneliti. Populasi riset ini bersumber dari data kepegawaian yang menyatakan bahwa pegawai yang

bekerja di Dinas Perhubungan Provinsi Riau pada tahun 2020 - 2022 berjumlah 120 orang pegawai. Selanjutnya pemutusan teknik pengambilan sampel dan jumlah sampel. Sugiyono (2015:56) menegaskan bahwa sampel ialah sebagian dari karakteristik yang mewakili populasi. Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau menjadi sampel dalam penelitian ini. Karena sebagian besar populasinya bersifat homogen dan tidak ada stratifikasi yaitu setiap subjek berpotensi sama agar dipilih menjadi sampel, maka metode mengambil sampel secara probabilitas dan teknik sampel secara acak digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, teori Arikunto diterapkan untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan. Seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2012:104), jumlah sampel diambil 20-25% jika populasinya > 100. Dengan demikian, sebanyak 30 pegawai, atau 25% dari populasi, menjadi ukuran sampel untuk riset ini.

Pada proses pembagian kuesioner terhadap seluruh pegawai di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Riau, peneliti memperoleh 30 sampel. Adapun karakteristik khusus yang peneliti tentukan untuk menentukan kinerja pegawai yakni ialah:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	12	40%
Wanita	18	60%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berpatokan pada tabel 2, responden dengan persentasenya 40% (12 orang) berjenis kelamin pria, dan responden dengan persentasenya 60% (18 orang) berjenis kelamin wanita. Responden dengan persentase tertinggi ialah berjenis kelamin wanita.

Usia

3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
> 20 tahun	6	20%
> 40 tahun	11	36,7%
> 50 tahun	13	43,3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari yang disajikan tabel 3 tersebut, tertera ada sebanyak 6 responden berusia lebih dari 20 tahun (20%), ada sebanyak 11 responden berusia lebih dari 40 tahun (36,7%), dan ada sebanyak 13 responden berusia lebih dari 50 tahun (43,3%).

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Masa Jabatan	Jumlah	Persentase
> 5 tahun	5	15%
> 10 tahun	5	15%
> 20 tahun	8	28%
> 30 tahun	12	42%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari yang disajikan tabel 4, tertera banyaknya responden dengan masa jabatannya melebihi 5 tahun terdapat 5 orang (15% dari keseluruhan responden), masa jabatan di atas 10 tahun ada 5 orang (15% dari keseluruhan responden), masa jabatan lebih dari 20 tahun

sebanyak 8 orang (28% dari keseluruhan responden), dan masa jabatan lebih dari 30 tahun sebanyak 12 orang (42% dari keseluruhan responden).

A. Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)

Tabel 5 Rekapitulasi Jawaban Responden pada Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					N	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
Hubungan atasan dan bawahan									
1.	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik.	18	10	2	0	0	30	136	4.53
2.	Saya merasakan atasan peduli terhadap saya yang menjadikan saya termotivasi dan semangat dalam bekerja.	13	15	2	0	0	30	131	4.36
Hubungan antara sesama pegawai									
3.	Saya merasa adanya hubungan yang dekat seperti keluarga dengan rekan kerja saya.	9	17	3	0	1	30	123	4.1
4.	Saya jarang berselisih / berbeda pendapat dengan sesama pegawai.	6	20	4	0	0	30	122	4.06
Kerja sama antar pegawai									
5.	Saya bisa bekerja sama dengan pegawai lain secara lancar.	12	15	3	0	0	30	129	4.3
6.	Saya memberikan bantuan kepada pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	12	17	1	0	0	30	131	4.36

Mean Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	4.28
---	-------------

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Terkait yang disajikan tabel 5, kebanyakan pendapat responden setuju terhadap tiap pernyataan yang tertuju pada variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1), yang ditunjukkan dengan skor meannya 4,28.

B. Variabel Self-Awareness (X2)

**Tabel 6 Rekapitulasi Jawaban Responden pada
Kuesioner Variabel *Self-Awareness* (X1)**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					N	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
Kesadaran emosi									
1.	Saya mampu mengelola emosi negatif saya agar tidak memengaruhi kinerja saya dalam melakukan tugas.	10	19	1	0	0	30	129	4.3
2.	Saya mampu membedakan antara berbagai emosi dan mengenali bagaimana emosi memengaruhi interaksi dengan pegawai lain.	8	20	2	0	0	30	126	4.2
Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat dan keyakinan									
3.	Saya merasa nyaman dalam mengungkapkan pikiran dan ide-ide	12	12	6	0	0	30	126	4.2

	saya kepada atasan dan pegawai lain.								
4.	Saya mampu mengungkapkan pendapat tanpa menyinggung pegawai lain.	10	17	3	0	0	30	127	4.23
Dapat mengevaluasi diri									
5.	Saya mampu mengakui dan mengambil tanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan.	11	16	2	1	0	30	127	4.23
6.	Saya sadar akan dampak dari tindakan dan keputusan saya terhadap instansi dan rekan kerja.	8	20	2	0	0	30	126	4.2
Mean Variabel <i>Self-Awareness</i>									4.22

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari yang disajikan pada tabel 6 di atas, skor rata-rata tanggapan responden terhadap item-item pernyataan dari variabel *Self-Awareness* (X2) ialah sebesar 4,22, yang mengindikasikan bahwa kebanyakan responden menjawab setuju.

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7 Rekapitulasi Jawaban Responden pada Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (X1)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					N	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
Kuantitas kerja									

1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan instansi.	12	16	2	0	0	30	130	4.33
2.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan kuantitas atau jumlah kerja melebihi pegawai lain.	8	12	5	4	1	30	112	4.73
Kualitas kerja									
3.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	9	16	2	3	0	30	121	4.03
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan teliti.	6	22	1	1	0	30	123	4.1
Ketepatan waktu									
5.	Saya jarang menunda-nunda tugas yang diberikan.	13	17	0	0	0	30	127	4.43
6.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.	12	16	2	0	0	30	128	4.33
Kemampuan bekerja sama									
7.	Saya merasa produktivitas meningkat jika bekerja sama dengan pegawai lain.	9	19	2	0	0	30	289	4.23
8.	Saya merasa lebih efektif dalam menyelesaikan tugas jika bekerja sama dengan pegawai lain.	12	16	1	0	1	30	285	4.26
Mean Variabel Kinerja Pegawai									4.18

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Seperti yang disajikan tabel 7, tertera mean tanggapan responden terhadap butir-butir pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh skor 4,18 yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cenderung menjawab setuju.

Suatu variabel dianggap valid apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, Program SPSS digunakan dalam menguji validitas.

Membandingkan nilai R_{hitung} dan R_{tabel} untuk n yakni jumlah sampel, atau 30 responden, ialah cara uji signifikansi dilakukan. Dengan asumsi bahwa nilainya positif dan $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka hasilnya dikatakan valid. Hasil dari R_{tabel} ialah 0,349 ketika $n = 30$ dan tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan pengolahan dengan program IBM SPSS Statistic 25, hasil uji validitasnya ialah:

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Item	r-hitung	r-table	Keterangan
X1.1	0,453	49	Valid
X1.2	0,590	49	Valid
X1.3	0,698	49	Valid
X1.4	0,804	49	Valid
X1.5	0,674	49	Valid
X1.6	0,738	49	Valid

Dari yang disajikan tabel 8, menampilkan bahwa dengan terpenuhinya $R_{hitung} > R_{tabel}$ yang menjadi syarat membuktikan seluruh butir pernyataan pada kuesioner variabel lingkungan kerja non-fisik telah dibuktikan kevalidannya.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Self-Awareness (X2)

Item	r-hitung	r-table	Keterangan
X2.1	0,789	49	Valid
X2.2	0,661	49	Valid
X2.3	0,550	49	Valid
X2.4	0,795	49	Valid
X2.5	0,744	49	Valid
X2.6	0,570	49	Valid

Dari yang disajikan tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner variabel self-awareness telah dengan terpenuhinya R hitung > R tabel yang menjadi syarat. Maka, setiap butir pernyataannya terbukti kevalidannya.

Tabel 10 Hasil Uji Kinerja Pegawai (Y)

Item	r-hitung	r-table	Keterangan
Y.1	0,678	49	Valid
Y.2	0,787	49	Valid
Y.3	0,817	49	Valid
Y.4	0,696	49	Valid
Y.5	0,646	49	Valid
Y.6	0,734	49	Valid
Y.7	0,756	49	Valid
Y.8	0,718	49	Valid

Dari yang disajikan tabel 10, menyatakan seluruh butir pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai sesuai dengan syarat yaitu $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka telah dibuktikan kevalidannya.

Jika nilai Cronbach Alpha dalam sebuah variabel lebih besar dari 0,600, maka dianggap reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program IBM SPSS Statistic 25, perhitungan uji reabilitasnya sebagai berikut :

1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,747	0,6	Reliabel
<i>Self-Awareness</i> (X2)	0,763	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,864	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari yang disajikan tabel 11, membuktikan tiap butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur untuk variabel-variabel berikut: Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) dan *Self-Awareness* (X2) dibuktikan reliabel.

Berguna untuk memperkirakan nilai variabel tidak bebas (Y) jika variabel bebas (X) berubah nilainya, serta untuk memastikan hubungannya positif atau negatif. Berikut ini

ialah hasil analisis regresi linier sederhana berdasarkan data oalahan program IBM SPSS Statistic 25.

A. Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 12 Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.857	.441		1.944	.062
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.817	.136	.751	6.017	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Bersumberkan hasil tabel 12 memakai SPSS, ditemukan nilai constant 0,857 dan koefisien regresi 0,817. Persamaan regresi sederhananya ialah:

$$Y = 0,857 + 0,817 X1 + e$$

B. Analisis Regresi Linier Sederhana *Self-Awareness* Terhadap Kinerja Pegawai.

3 Pengaruh Lingkungan *Self-Awareness* (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.752	.346		2.172	.039
	Self Awareness (X2)	.853	.107	.833	7.954	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Bersumberkan hasil tabel 13 memakai SPSS, ditemukan nilai constant 0,752 dan koefisien regresi 0,853. Persamaan regresi sederhananya ialah:

Pada ketentuan analisis regresi linier berganda yang diaplikasikan dalam riset ini, berdasarkan data olahan program IBM SPSS Statistic 25.

Tabel 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.686	.378		1.815	.081
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.112	.236	.103	.475	.639
	Self Awareness (X2)	.761	.223	.743	3.420	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Diolah Peneliti (2023)

Bersumberkan hasil tabel 14 memakai SPSS, ditemukan nilai constant 0,686 dan koefisien regresi X1 0,112 dan X2 0,761. Persamaan regresi bergandanya ialah:

0

,

6

Pengujian t bertujuan untuk melihat apakah kedua variabel independen memengaruhi variabel dependen jika dihitung dan ttabel memiliki tingkat signifikansi

0

,1) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

0 Berdasarkan Tabel 4.17, lingkungan kerja non-fisik memiliki tingkat signifikansi

5 sebesar $0,639 > 0,05$, menunjukkan bahwa variabel tidak signifikan. Sedangkan nilai ttabel dapat dihitung dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $df = 27$,

(menghasilkan $ttabel = 2,025$ maka $thitung < ttabel$ ($0,475 < 2,025$). Oleh karena itu,

5 dinyatakan bahwa H_0 diterima, yang menjadi bukti bahwa lingkungan kerja non-

%

,

)

7

6

d

1

e

fisik berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

2) Pengaruh Self-Awareness (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bersumber dari tabel 4.17, self-awareness memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka terbukti sebagai variabel yang signifikan. Sedangkan nilai ttabel dapat dihitung dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $df = 27$, menghasilkan ttabel sebesar 2,025 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,420 > 2,025$). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, namun H_a diterima, yang menunjukkan bahwa self-awareness berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Pengujian hipotesis secara simultan mempunyai tujuan yakni mencari dampak antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dan menentukan H_0 ditolak atau diterima. Hasil pengujian F di riset ini ialah:

5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.194	2	196.097	41.633	.000 ^b
	Residual	127.173	27	4.710		
	Total	519.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Self Awareness (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Bersumber tabel 15, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non-fisik dan self-awareness secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Dilihat dari nilai F_{hitung} yang diperoleh ialah $41,633 > 4,24$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. dengan artian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menakar kemampuan model dapat memprediksi variasi variabel dependen adalah kegunaan dari pengujian koefisien determinasi. Temuan dari uji tersebut dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (R^2)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.605	2.66091

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 16 tersebut, diperoleh nilai R Square atau Koefisien Determinasi sebesar 0,618 artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 61,8% dan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (R^2)
Self-Awareness (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.751	.743	2.14736

a. Predictors: (Constant), Self Awareness (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 17 tersebut, diperoleh nilai R Square atau Koefisien Determinasi sebesar 0,751 artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 75,1% dan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.737	2.170

a. Predictors: (Constant), Self Awareness (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Bersumber tabel 18, mengindikasikan bahwa variabel kinerja pegawai mampu diprediksi oleh variabel lingkungan kerja non-fisik, sedangkan nilai adjusted R Square dari lingkungan kerja non-fisik dan self-awareness ialah 0,737 atau 73,7%. Variabel-variabel lainnya yang tidak menyumbang pengaruh ke dalam riset ini sebesar 26,3%.

1. Bersumber dari hasil uji analisis regresi linier sederhana, tingkat signifikansi sebesar $0,639 < 0,05$ mengindikasikan variabel tersebut tidak signifikan. Maka dari itu, meskipun di Dinas Perhubungan Provinsi Riau lingkungan kerja non-fisik memengaruhi kinerja pegawai, namun tidak signifikan.
2. Dari hasil uji analisis regresi linier sederhana, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh self-awareness. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa tingkat signifikansi variabel self-awareness ialah $0,002 < 0,05$, yang artinya signifikan. Oleh karena itu disimpulkan bahwa pada Dinas Perhubungan di Provinsi Riau, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh self-awareness.
3. Dari hasil uji analisis regresi linier berganda, tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja non-fisik dan kesadaran diri, sesuai dengan angka koefisien determinasi (R²) yang dijelaskan memiliki nilai adjusted R Square sebesar 0,737 atau 73,7%. Dengan demikian, lingkungan kerja non-fisik dan self-awareness di Dinas Perhubungan Provinsi Riau berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai jika digabungkan.

Masukan bagi riset selanjutnya, peneliti mengganti variabel bebas (lingkungan kerja non-fisik) dengan variabel lainnya, karena bersumber dari hasil riset yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa hasilnya tidak signifikan. Kemudian peneliti dapat meneliti variabel lain, seperti variabel moderasi atau mediasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
<https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmmba/index>
- Hasibuan, R. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Perubahan (Studi Terhadap suatu Karyawan). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1).
- Manurung, C., & Naomi, P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Asri Media Palmerah Barat. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*.
- Maryani, A., Darmanto, R. F., Ariyanti, A., & Sunarso. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan PT Citra Abadi Sejati. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Moyau, H., Lobubun, M., & Fitriani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja K
- Putra^a, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). *Pengaruh Self-Awareness, Etos Kerja, Resiliensi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya*.
- Rachman^a, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Servant Leadership, Self-Awareness dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. *Media Mahardhika*, 19(2).
- Sirojudin. (2019). *PENGARUH KECERDASAN SOSIAL KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- S^a
udiyani, N. N., & Ria Sawitri, N. P. Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap K
i
n
e
r
j
a