

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA ASN DI BKPSDM
KABUPATEN PASER**

Ernawati¹, Ready Gozal Isnaini², Yudhistira Ramadhany³, Ardiansyah⁴, Billy Leo Richardo Kasun⁵, Sarman⁶

^{1,2,3,4,5,6}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

E-mail: ernawati_stiepan@yahoo.co.id¹, readygozal@gmail.com², yudhistry@gmail.com³,
ardiansyah.promed@gmail.com⁴, billyleorichardo@gmail.com⁵,
disiplinpnsbkpsdm@gmail.com⁵

ABSTRACT

Work environment is a crucial factor influencing the performance of Civil Servants (ASN), particularly at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Paser Regency. The work environment consists of two main components: physical and non-physical work environments. The physical work environment includes aspects such as facilities, equipment, and the physical conditions of the workplace, while the non-physical work environment encompasses interpersonal relationships, organizational culture, communication, and managerial support. An optimal work environment is believed to enhance productivity, motivation, and the quality of ASN services. However, variations in both physical facilities and non-physical work atmosphere at BKPSDM Paser may affect employee performance differently. This study aims to analyze and examine the influence of physical and non-physical work environments on ASN performance at BKPSDM Paser. A quantitative approach using a survey method was employed, with data collected through questionnaires distributed to ASN employees at BKPSDM. The research instruments were tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple regression to determine the relationship and impact of the two independent variables on ASN performance. The results indicate that both physical and non-physical work environments have a positive and significant effect on ASN performance. Adequate physical work conditions, such as comfortable workspaces, complete equipment, and supportive facilities, improve employee concentration and productivity. Meanwhile, a non-physical work environment characterized by harmonious working relationships, effective communication, and a positive organizational culture plays a vital role in enhancing motivation and work enthusiasm among ASN. These findings align with previous studies emphasizing the importance of both aspects of the work environment in supporting civil servant performance. The practical implication of this study is the need for serious attention from BKPSDM Paser management to continuously improve the quality of both physical and non-physical work environments. Investment in workplace facilities and strengthening a collaborative organizational culture can be effective strategies to boost performance and public service quality. This research is expected to serve as a reference for policy-making within local government institutions and promote the creation of a conducive work environment to achieve organizational goals and regional development.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, ASN Performance, BKPSDM, Paser Regency.*

ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser. Lingkungan kerja terdiri dari dua komponen utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti fasilitas, peralatan, dan kondisi fisik tempat kerja, sementara lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar pegawai, budaya organisasi, komunikasi, serta dukungan manajerial. Kondisi lingkungan kerja yang optimal diyakini dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kualitas pelayanan ASN. Namun, di BKPSDM Kabupaten Paser, masih ditemukan variasi kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas fisik maupun suasana kerja non fisik, yang dapat berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada ASN di lingkungan BKPSDM. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan hasil seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Lingkungan kerja fisik yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang lengkap, dan fasilitas pendukung yang baik, terbukti meningkatkan konsentrasi dan produktivitas pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik berupa hubungan kerja yang harmonis, komunikasi efektif, dan budaya organisasi yang positif juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja ASN. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya kedua aspek lingkungan kerja dalam mendukung kinerja pegawai negeri. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perhatian serius dari manajemen BKPSDM Kabupaten Paser untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun non fisik. Investasi pada fasilitas kerja dan penguatan budaya organisasi yang kolaboratif dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengambilan kebijakan di lingkungan pemerintahan daerah dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi dan pembangunan daerah.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja ASN, BKPSDM, Kabupaten Paser.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser. Lingkungan kerja terdiri dari dua komponen utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti fasilitas, peralatan, dan kondisi fisik tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar pegawai, budaya organisasi, dan dukungan manajerial. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ismandra, 2022), yang meneliti pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Palembang, hasilnya

menunjukkan bahwa lingkungan kerja (yang mencakup aspek fisik dan non fisik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Di Kabupaten Paser, kondisi fisik dan non fisik di tempat kerja ASN pada BKPSDM cukup beragam. Misalnya, beberapa bagian memiliki fasilitas yang memadai dengan ruang kerja yang luas dan nyaman, sementara yang lain masih menghadapi masalah seperti kurangnya alat kerja yang mumpuni dan ruang kerja yang sempit. Hal ini menjadi perhatian serius karena ruang kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas pegawai. Contohnya, ruang kerja yang dilengkapi dengan meja kerja yang baik dan pencahayaan yang baik dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kenyamanan, sehingga ASN dapat bekerja dengan lebih efisien. Sebaliknya, ruang kerja yang sempit dan kurangnya peralatan modern dapat menimbulkan frustrasi dan menghambat kinerja pegawai.

Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga menjadi faktor penentu yang tidak bisa diabaikan. Hubungan antar pegawai, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari atasan dapat memengaruhi semangat dan motivasi kerja ASN. Misalnya, dalam sebuah tim yang memiliki hubungan yang baik, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk saling membantu dan berbagi pengetahuan.. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya membangun budaya komunikasi yang terbuka dan saling mendukung di antara pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja ASN di

BKPSDM Kabupaten Paser. Dengan memahami hubungan antara kedua jenis lingkungan kerja ini dan kinerja ASN, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Mengingat pentingnya peran ASN dalam pembangunan daerah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan kebijakan di lingkungan pemerintahan Kabupaten Paser. Dalam konteks ini, penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana lingkungan kerja fisik dan non fisik saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja ASN.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah bagaimana lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi suasana hati dan motivasi pegawai. Ruang kerja yang bersih, teratur, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dapat menciptakan suasana yang positif. Contohnya, di sebuah kantor yang memiliki ruang istirahat yang nyaman, pegawai dapat beristirahat sejenak dan kembali bekerja dengan semangat yang baru. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam lingkungan kerja fisik bukan hanya sekadar memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik, seperti budaya organisasi, juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja ASN. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan rasa memiliki di antara pegawai, yang penting untuk memotivasi mereka dalam menjalankan tugas. Misalnya, organisasi yang menerapkan nilai-nilai kolaborasi dan saling menghargai akan lebih mampu menciptakan tim yang solid. Nurida,

Bambang, dan Yetty (2023) Studi di Kantor Pertanahan Kota Bandung menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja (termasuk budaya organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Oleh karena itu, penting bagi manajemen di BKPSDM untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif.

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari ASN di BKPSDM Kabupaten Paser. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN dan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dalam meningkatkan lingkungan kerja di instansi pemerintah. Pengumpulan data yang sistematis dan analisis yang mendalam akan memungkinkan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Kesimpulannya, lingkungan kerja fisik dan non fisik memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik secara fisik maupun non fisik, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan bagi pengelola instansi pemerintah, tetapi juga menjadi acuan bagi kebijakan yang lebih luas dalam meningkatkan kesejahteraan ASN dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Oleh karena itu, perhatian yang serius terhadap aspek-aspek ini sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan berkontribusi pada pembangunan daerah yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser?

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli Menurut Siagian (2014:147) mengemukakan bahwa

lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian, (2014:147), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa aspek utama yang mencerminkan kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja. Bangunan yang aman, nyaman, dan menarik secara visual sehingga karyawan merasa terlindungi dan betah saat bekerja.
2. Peralatan kerja yang memadai. Fasilitas dan alat kerja yang lengkap dalam kondisi baik untuk mendukung kelancaran tugas karyawan.
3. Fasilitas pendukung. Ruang istirahat, tempat ibadah, sarana transportasi, dan fasilitas lain yang menunjang kebutuhan karyawan selama bekerja.
4. Pencahayaan. Penerangan yang cukup dan sesuai standar supaya tidak menyebabkan kelelahan mata dan mendukung konsentrasi kerja.
5. Ventilasi udara. Sirkulasi udara yang baik untuk menjaga kenyamanan dan juga kesehatan pegawai.
6. Kebisingan. Tingkat kebisingan yang terkendali agar tidak mengganggu konsentrasi dan produktivitas kerja.
7. Warna dan dekorasi ruang kerja. Warna yang menenangkan dan dekorasi yang mendukung untuk suasana kerja yang positif.

8. Kebersihan dan kerapian. Lingkungan kerja yang bersih dan rapi untuk menciptakan suasana yang nyaman dan sehat.
9. Teknologi dan keamanan. Ketersediaan teknologi memadai dan petugas keamanan untuk menjaga keselamatan pegawai dan aset perusahaan.

Kondisi lain seperti kelembaban udara, bau tidak sedap, getaran mekanis, polusi, dan pengendalian penyebaran penyakit. Faktor-faktor ini juga termasuk dalam indikator lingkungan kerja fisik yang memengaruhi kenyamanan dan kesehatan pegawai.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan maupun antar sesama karyawan, yang tidak dapat dilihat atau disentuh secara fisik tetapi dapat dirasakan melalui interaksi sosial dan psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek seperti komunikasi efektif, dukungan manajerial, budaya organisasi, suasana kerja, dan hubungan interpersonal yang positif. Menurut Siagian (2014:147) lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, yang sangat berpengaruh terhadap kenyamanan, motivasi, dan kinerja pegawai. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa aspek utama sebagai berikut:

1. Hubungan yang harmonis dan tanpa intrik antar sesama rekan sekerja, yang menciptakan suasana kekeluargaan dan mendukung karyawan tetap bertahan dalam organisasi.

2. Hubungan atasan dengan karyawan. Hubungan yang saling menghargai dan terjaga antara atasan dan bawahan, yang menimbulkan rasa hormat dan kenyamanan dalam bekerja.
3. Kerjasama antar karyawan. Kerjasama yang terjalin baik antar karyawan sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Indikator-indikator ini mencerminkan aspek sosial dan psikologis yang tidak terlihat secara fisik namun sangat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja pegawai di lingkungan kerja.

Kinerja ASN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, khususnya dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, administrasi pemerintah, dan pembangunan nasional (Rina, M. Arsyad, dan Yusran, 2024). Kinerja ASN dapat mencerminkan prestasi kerja yang bisa diukur dari beberapa indikator utama, yaitu:

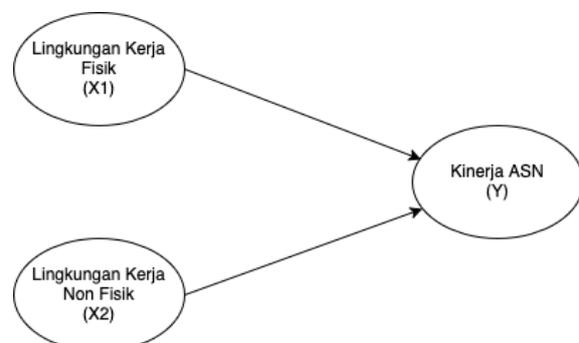
1. Produktivitas: Rasio antara input dan output dalam pelaksanaan tugas.
2. Kualitas layanan: Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.
3. Responsivitas: Kemampuan ASN dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan menjalankan misi organisasi.
4. Responsibilitas: Pelaksanaan tugas sesuai dengan prinsip administrasi dan kebijakan yang berlaku.

5. Akuntabilitas: Tingkat pertanggungjawaban ASN terhadap kebijakan dan kegiatan birokrasi.

Selain itu, kinerja ASN juga dinilai melalui aspek perilaku kerja seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja dilakukan melalui sistem manajemen kinerja yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, dan tindak lanjut. Secara singkat, kinerja ASN adalah dimana ukuran keberhasilan ASN dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas serta mendukung capaian tujuan organisasi pemerintahan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dipergunakan sebagai landasan penelitian ini adalah bahwa perusahaan perlu memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, karena hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja ASN. Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat diajukan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser.
- H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan metode kuantitatif. Jenis penelitian korelasional yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data untuk mengetahui apakah terdapat suatu keterkaitan antara variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:147) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa

indikator, yaitu bangunan tempat kerja (X1.1), peralatan kerja yang memadai (X1.2), fasilitas (X1.3), sarana angkutan umum (X1.4)

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Lingkungan kerja non fisik yaitu terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:147) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu: hubungan rekan kerja setingkat (X2.1), hubungan atasan dengan karyawan (X2.2), kerjasama antar karyawan (X2.3).

Kinerja ASN (Y)

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN menjelaskan pengelolaan kinerja ASN dilakukan melalui perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja yang meliputi aspek hasil kerja dan perilaku kerja pegawai. Menurut Dwiyanto dalam Harbani Pasalong (2020) kinerja pegawai diukur dengan lima indikator utama, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment pearson dengan level signifikansi 5% dan $r > 0,03$. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) dan $r > 0,03$ maka dinyatakan valid

dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) dan < 0,03, maka dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r	r syarat	Sig	Sig Syarat	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,617	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,673	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,799	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,610	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,695	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,617	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,737	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,554	0,3	0,001	0,05	Valid
	X1.9	0,379	0,3	0,025	0,05	Valid
	X1.10	0,695	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.11	0,458	0,3	0,006	0,05	Valid
	X1.12	0,706	0,3	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,607	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,734	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,874	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,689	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,688	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,691	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,708	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,369	0,3	0,029	0,05	Valid
	X2.9	0,727	0,3	0,000	0,05	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,659	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,670	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,797	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,811	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,923	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,813	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,733	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,936	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,923	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.10	0,755	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.11	0,752	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.12	0,813	0,3	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka menunjukkan bahwa hasil semua item pernyataan pada variabel independent dan dependent memiliki nilai $r > 0,3$ dan $\text{sig} < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid. a. Uji Reliabilitas Uji Reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan atau dipercaya. Dalam Penelitian ini nilai reliabilitas suatu instrumen diterima jika memiliki Alpha Cronbach minimal 0,6. Arikunto (dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:296), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya).

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

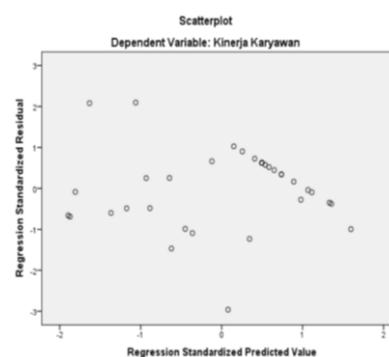
Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan						
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.10 X1.12	0,833	Reliabel						
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)			X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.9	0,780	Reliabel			
				Kinerja (Y)			Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11	0,948	Reliabel

Sumber : Data primer

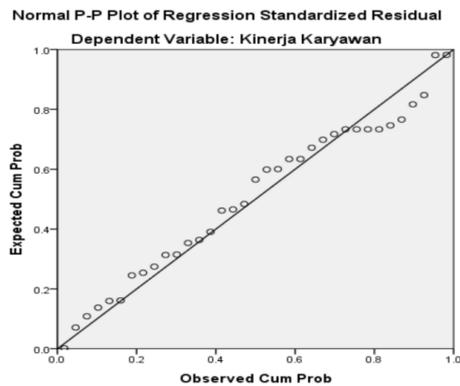
Berdasarkan tabel 3 diatas maka menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik scatter plot



Gambar 3. Grafik normal P-P Plot

Berdasarkan Gambar 3 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini tidak terdapat masalah dalam pengujian normalitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari Variable Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat perbandingan nilai VIF dan Tol dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini. Tabel 4 Perbandingan Nilai Variable Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
X ₁ Lingkungan Kerja Fisik	1,258	0,795	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X ₂ Lingkungan Kerja Non Fisik	1,258	0,795	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Diolah kembali 2025

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan hasil uji multikolinieritas melalui Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS model regresi ini bebas dari masalah Multikolinieritas karena masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 5 yaitu X₁ Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,258 dan X₂ Lingkungan Kerja Non Fisik yang hanya memiliki nilai VIP sebesar 1,258, sedangkan angka Tolerance mendekati 1 yaitu X₁ Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,795 dan X₂ Lingkungan Kerja Non Fisik yang memiliki nilai 0,795. Analisis Regresi Berganda Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya hipotesis ini bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$), Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji t dengan nilai t tabel =df = n – k – 1 = 35-2-1=32=2,037, adapun rekapitulasi analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	beta	Sig
Konstanta	6,557				
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,303	2,361	2,037	0,300	0,024
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,827	4,600	2,037	0,548	0,000
Konstanta = 6,557		Fhitung = 23,010			
Multiple R = 0,768		Sig = 0,000			
R square (R ²) = 0,590					

Sumber: Data Primer

Pada Tabel 5 dapat dilihat R Square sebesar 0,590 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 59% sedangkan sisanya 41% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini, berdasarkan hasil R² yang diperoleh dalam penelitian ini mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat. Jika R² yang diperoleh mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R² semakin mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,557 + 0,303X_1 + 0,827X_2 + e$$
 Pembahasan Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 5 di atas dapat dilihat variabel Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser. Lingkungan Kerja Fisik pada kantor BKPSDM Kabupaten Paser mempunyai tata letak yang baik dan tidak saling tercampur perbidang, dari bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, bidang Pengembangan, mutasi dan promosi, dan bidang Penilaian kinerja, disiplin ASN dan Penghargaan. namun dari

segi lingkungan fisik bisa dikembangkan lebih luas lagi karena dilokasi kantor masih memiliki lahan yang cukup, untuk itu ke depannya pada kantor BKPSDM Kabupaten Paser bisa lebih memperluas lingkungan kerja fisiknya untuk menjawab kebutuhan pertambahan ASN kembali karena faktor ini akan mempengaruhi kinerja ASN dalam bekerja. Dari hasil jawaban responden atas kuesioner pertanyaan variabel Lingkungan Kerja Fisik dominan menjawab setuju apabila ruang tempat kerja cukup luas dan nyaman, sirkulasi udara cukup baik dan tidak pengap, peralatan kerja yang tersedia sesuai standar, peralatan kerja cukup lengkap, peralatan kerja dapat mendukung kerja, penerangan di ruang kerja sesuai kebutuhan, fasilitas kerja yang tersedia cukup memadai, Listrik jarang mati, belum tersedia sarana angkutan umum. Temuan penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (3) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat variabel Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan variabel yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap ASN di BKPSDM Kabupaten Paser. ASN akan

bekerja dengan baik jika dapat bekerja dengan kerjasama yang baik, baik secara horizontal maupun vertical, karena ASN di BKPSDM Kabupaten Paser selama ini selalu mengedepankan asas kekeluargaan sehingga pekerjaan akan dilakukan dengan bekerjasama dengan baik dari kolaborasi antar bidang untuk kemajuan BKPSDM Kabupaten Paser. Dari hasil jawaban responden atas kuesioner pertanyaan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dominan menjawab setuju apabila ada hubungan komunikasi anda dengan rekan sekerja, rekan sekerja saya bersikap baik dan menyenangkan, selalu terbuka pada pendapat orang lain, hubungan komunikasi yang baik dengan atasan, atasan selalu memberi arahan dan bimbingan, atasan selalu membantu menyelesaikan masalah, mampu bekerja sama dengan seluruh ASN, rasa malu atau beban moral jika ada terdapat komplain terdengar teman sekerja dan rekan kerja membantu menyelesaikan masalah. Hubungan antar ASN dengan setingkat, ASN dengan atasan dan hubungan kerjasama dengan seluruh ASN di BKPSDM Kabupaten Paser akan dapat membangun lingkungan kerja yang positif, hal penting yang dapat memberikan dampak hubungan tersebut adalah komunikasi yang baik agar dapat tercapai kesuksesan bersama dalam suatu tujuan. Hubungan kerja dengan pegawai setingkat dalam berkomunikasi dan bertegur sapa harus tetap terjalin dengan baik dimana pegawai menganggap rekan kerjanya bersikap baik dan menyenangkan serta adanya saling keterbukaan. Hubungan kerja pegawai dengan atasan di BKPSDM Kabupaten Paser seperti Kepala Badan yang selalu memberikan arahan dan bimbingan

serta membantu menyelesaikan masalah secara kekeluargaan. Hal ini yang juga menyebabkan komunikasi tetap terjalin dan adanya saling keterbukaan antar seluruh pegawai. Hubungan kerjasama dengan seluruh pegawai dimana setiap ASN bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri dan juga mau membantu rekan kerjanya yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi walaupun pegawai sudah mempunyai bidang pekerjaannya masing-masing akan tetapi mereka tetap saling membantu pekerjaan bidang lainnya. Tenaga kerja yang terlatih yang dimiliki oleh BKPSDM Kabupaten Paser akan mampu membuat Kinerja BKPSDM Kabupaten Paser lebih efektif dan efisien dikarenakan pembagian tugas yang jelas antar pegawai. Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti merupakan pegawai yang bertanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai prosedur dan arahan.

Kedisiplinan pegawai terhadap absensi /kehadiran, berkerja sesuai waktu dan tidak meninggalkan area kerja tanpa ijin hal ini bermaksud untuk membuat lingkungan kerja non fisik menjadi nyaman dan dapat meningkatkan produktifitas pegawai dan tim. Inisiatif pegawai dalam berkerja tanpa di perintah, selalu merapikan tempat kerja dan mau membantu menyelesaikan pekerjaan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. Temuan penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Edduar Hendri (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Paser.

KESIMPULAN Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah: 1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser. 2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di BKPSDM Kabupaten Paser. Lingkungan kerja fisik memadai, seperti tersedianya fasilitas, peralatan yang lengkap, serta kondisi ruang kerja yang nyaman dan mendukung, terbukti mampu dalam meningkatkan konsentrasi, produktivitas,

serta kualitas pelayanan ASN. Sementara itu, dalam lingkungan kerja non fisik yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta budaya organisasi yang positif, dan dukungan manajerial yang kuat, juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kepuasan pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa kedua aspek lingkungan kerja tersebut saling melengkapi dan sama-sama penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat mendorong ASN untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, menjadi perhatian serius dari pihak manajemen BKPSDM Kabupaten Paser sangat diperlukan, baik dalam hal investasi dalam hal fasilitas fisik maupun dalam membangun dan juga memperkuat budaya organisasi yang kolaboratif dan suportif. Upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja ini diharapkan tidak hanya berdampak pada kinerja individu ASN, tetapi juga pada peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengambilan kebijakan di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan ASN. Investasi berkelanjutan pada fasilitas kerja serta penguatan nilai-nilai positif dalam organisasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dan pembangunan daerah. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang optimal merupakan langkah strategis yang harus menjadi prioritas bagi setiap instansi

pemerintah, termasuk BKPSDM Kabupaten Paser.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendri, Edduar. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9, No. 3, hlm. 15-42. Universitas PGRI Palembang. DOI: 10.31851/jmwe.v9i3.4193
- Ismandra. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Palembang. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Indonesia. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2022. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Kementerian PANRB
- Nurida Amelia Ramdani, Bambang Sucipto, dan Yetty Ntesseo. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Pertanahan Kota Bandung." *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4): 3581–3589.
<https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2549>
- Pasolong, Harbani. 2020. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Rina Budiarti, M. Arsyad, dan Yusran Fahmi. 2024. "Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Banua Lawas Kabupaten Tabalong." *Aliidarabalad: Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 6, No. 1. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai. DOI: 10.36658/aliidarabalad.6.1.307
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia, Plaza Tangerang City)." Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.