

Ivan Dicky Destama

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
Ivandicky10@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik, kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai non PNS Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai non PNS Disdukcapil Kabupaten Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 42 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Alat analisis yang digunakan adalah *SPSS for Windows versi 23.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja non fisik, Kecerdasan Emosional dan *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi sebesar 81,6 %.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Kecerdasan Emosional, *Self Efficacy*, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to examine and analyze how the influence of the non-physical work environment, emotional intelligence and self-efficacy on the performance of non-PNS Civil Servant Disdukcapil Kebumen Regency. The population in this study were all non civil servants of Disdukcapil Kebumen Regency and the sampling technique used was saturated sampling technique with 42 respondents. The technique of collecting data by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The analysis tool used is SPSS for Windows version 23.0. The results of this study indicate that partially the non-physical work environment has a positive and significant impact on employee performance. Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the non-physical work environment, emotional intelligence and self-efficacy affect employee performance, with a determination coefficient of 81.6%.

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Emotional Intelligence and Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan (Rustiana, 2010). Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Organisasi tidak bisa terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas organisasi itu mempunyai modal yang besar dan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Penilaian kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dapat diukur melalui kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen membutuhkan pengelolaan atau manajemen yang baik untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan target kerja. Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dapat

dikatakan baik, salah satunya pencapaian oleh pegawai non PNS yang menjadi garda terdepan dalam melayani masyarakat. Pada tahun 2019 pencapaian target kerja pegawai non PNS adalah sebesar 485.997 pencetakan KTP-el dari jumlah target pencetakan KTP-el sebanyak 485.997, untuk Kartu Keluarga sebesar 101.162 dari jumlah target pencetakan Kartu Keluarga sebanyak 101.162, Akta Kelahiran sebesar 28.088 dari jumlah target pencetakan Akta Kelahiran sebanyak 28.088 dan 20.000 untuk perbaikan data penduduk dari jumlah target perbaikan data sebanyak 20.000. Berdasarkan informasi dari Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data, pelayanan sudah mencapai target dengan prosentase 100%.

Variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan- bawahan

maupun yang memiliki status jabatan yang sama di suatu organisasi. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang (Nitisemito, 2013).

Pegawai non PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, dari segi pendidikan sampai dengan sikap dan sifat atau hal lain yang tidak terlihat secara fisik. Perbedaan tersebut tidak menghalangi para pegawai non PNS untuk membina hubungan baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Interaksi pegawai non PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen berjalan dengan baik, hal ini terbentuk oleh kegiatan yang sering dilakukan secara bersama-sama, baik kegiatan dinas maupun non dinas seperti olahraga, studi banding, *outbond*, nongkrong dan kegiatan lainnya. Akibat dengan adanya hubungan pegawai yang baik maka para pegawai akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam organisasi tersebut (Ahyari, 2005).

Kondisi kerja adalah dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenteram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal, kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja non fisik yang semakin baik dan mendukung pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyadi, dkk (2015) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kedua yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional seorang pegawai turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena dengan kecerdasan emosional seorang pegawai mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dalam mencapai target atau tujuan sebuah

instansi dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Jaya, dkk. 2012).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen bergerak pada sektor pelayanan publik, dimana pegawai non PNS dalam bekerja akan berhadapan secara langsung dengan masyarakat yang mempunyai sifat dan sikap yang berbeda beda pada setiap pegawai.

Pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Sehingga informasi tentang persyaratan administrasi kependudukan, biaya atau denda administrasi, dan waktu yang dibutuhkan untuk penerbitan dokumen tersampaikan dengan jelas. Kecerdasan emosional sangat berperan penting dalam pelaksanaan pelayanan yang menjadi tugas dari pegawai non PNS. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai, akan semakin mampu dalam mengendalikan situasi atau suasana pada saat berhadapan langsung dengan masyarakat yang mempunyai sifat dan sikap yang berbeda-beda. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan, hal itu dapat menunjang tercapainya target kerja yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional pegawai maka semakin baik kinerja pegawai, sesuai dengan hasil penelitian Purady (2016) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *self efficacy*. Bandura (2002) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dengan *self efficacy* tentunya akan mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja.

Pegawai non PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen merasa yakin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pelayanan para pegawai non PNS yaitu dengan mengikuti diklat dinas sesuai dengan bidangnya dan pelatihan ketika ada perubahan aturan atau kebijakan di dalam penerbitan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki maka kinerja pegawai akan semakin baik. Hal tersebut sesuai dengan

penelitian Helmy (2014), bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kecerdasan Emosional, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil”.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1992) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pengertian di atas, Roziqin (2010) mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seseorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan landasan apakah pegawai tersebut bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan baik bekerja dan lain sebagainya. Menurut Lewa dan Subono (2005), bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Sedarmayanti (2009), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kecerdasan Emosional

Cooper dan Sawaf (2002) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Lebih lanjut

dijelaskan, bahwa kecerdasan emosional menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat dan menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2015) sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosionalnya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Kecerdasan emosional menurut para ahli tersebut dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat menangani masalah. Orang lain yang dimaksud disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga klien. Realitas menunjukkan, seringkali karyawan tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan hanya tidak mampu memahami perasaan sendirim melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan karyawan lain. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Self Efficacy

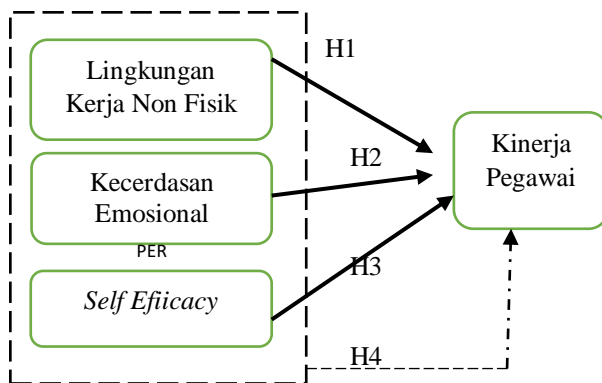
Self efficacy diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu menurut Kreitner dan Kinicki (2005).

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tujuan tertentu. *Self efficacy* merupakan karakteristik yang melekat pada diri individu. Menurut Pajares (2002) *self efficacy* mempengaruhi pilihan-pilihan dan tindakan-tindakan individu serta berpengaruh juga terhadap tingkat stress dan kegelisahan individu.

Menurut Bandura (2002) mengembangkan konsep yang berkaitan dengan sejauh mana keyakinan individu memikirkan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu yang disebut *self efficacy*.

Keyakinan dalam *self efficacy* tersebut dalam proses kerja sangat berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang melakukan tindakan-tindakan tertentu yang diperlukan untuk menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Lebih lanjut Bandura (2002) mengungkapkan individu dengan tingkat *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah menyerah, lebih sedikit mengalami keraguan pada diri sendiri dan menyenangkan aktivitas baru yang menantang. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya hasil terbaik dari pekerjaannya, maka semakin tinggi pula peluangnya untuk maju dan berhasil.

Gambar 1
Metode Empiris



HIPOTESIS PENELITIAN

- H₁** : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen
- H₂**: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen
- H₃**: *Self efficacy* berpengaruh terhadap pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen
- H₄**: Lingkungan kerja non fisik, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* terhadap pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

METODE

Sugiyono (2014) mendefinisikan objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai lingkungan kerja non fisik, kecerdasan emosional, *self efficacy*, dan kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen berjumlah 42 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan 42 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif, Uji Instrumen (uji validitas

dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_{PBV} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X₁ = Lingkungan Kerja Non Fisik
- X₂ = Kecerdasan Emosional
- X₃ = *Self Efficacy*
- b₁ = Koefesien variabel X₁
- b₂ = Koefesien variabel X₂
- b₃ = Koefesien variabel X₃
- e = Standar *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Disdukcapil Kabupaten Kebumen

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 20 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah tanggung jawab kepada Bupati Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	26	62%
Perempuan	16	38%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden paling banyak adalah laki-laki sejumlah 26 orang atau 62% dan responden perempuan sejumlah 16 orang atau 38% dari total 42 responden.

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
20 – 25 tahun	9	21%
26 – 30 tahun	21	50%
31 – 35 tahun	10	24%
36 – 40 tahun	1	2,5%
41 – 45 tahun	1	2,5%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa responden paling banyak usia 26 sampai dengan 30 tahun yaitu 21

orang atau sebesar 50%. Responden dengan usia 31 sampai dengan 35 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 24%. Responden dengan usia 20 tahun sampai dengan 25 tahun sebanyak 9 orang atau 21%. Responden dengan usia 36 tahun sampai dengan 40 tahun dan 41 tahun sampai dengan 45 tahun masing-masing sebanyak 1 orang atau 2,5%.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Prosentase
SMA / Sederajat	13	31%
D3	11	26%
S1	18	43%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 13 orang atau sebesar 31%. Responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 11 orang atau sebesar 26%. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 18 orang atau sebesar 43%.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
1 – 3 tahun	15	36%
4 – 6 tahun	22	52%
7 – 9 tahun	3	7%
>9 tahun	2	5%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 sampai dengan 3 tahun sebanyak 15 orang atau 36%. Responden dengan masa kerja 4 sampai dengan 6 tahun sebanyak 22 orang atau 52%. Responden dengan masa kerja 7 sampai 9 tahun sebanyak 3 orang atau 7%. Responden dengan masa kerja di atas 9 tahun sebanyak 2 orang atau 5%.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil *r* hitungnya lebih besar dari *r* tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai *r* tabel pada derajat kebebasan (*df*) = *n*-2 didapat *df* = 42-2 = 40, diperoleh nilai *r* tabel = 0,3044. Berikut pada tabel 5 disajikan hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja non fisik:

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Batas Sig	Nilai Sig	Ket
1	0,914	0,3044	0,05	0,000	Valid
2	0,778	0,3044	0,05	0,000	Valid
3	0,732	0,3044	0,05	0,000	Valid
4	0,725	0,3044	0,05	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kedelapan item butir pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik pada kuesioner adalah **valid**.

Tabel 6
Hasil Pengujian Validitas Kecerdasan Emosional

Butir	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Batas Sig	Nilai Sig	Ket
1	0,707	0,3044	0,05	0,000	Valid
2	0,677	0,3044	0,05	0,000	Valid
3	0,585	0,3044	0,05	0,000	Valid
4	0,648	0,3044	0,05	0,000	Valid
5	0,444	0,3044	0,05	0,003	Valid
6	0,346	0,3044	0,05	0,025	Valid
7	0,596	0,3044	0,05	0,000	Valid
8	0,732	0,3044	0,05	0,000	Valid
9	0,447	0,3044	0,05	0,003	Valid
10	0,444	0,3044	0,05	0,003	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kedelapan item butir pernyataan variabel kecerdasan emosional pada kuesioner adalah **valid**.

Tabel 7
Hasil Pengujian Validitas *Self Efficacy*

Butir	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Batas Sig	Nilai Sig	Ket
1	0,817	0,3044	0,05	0,000	Valid
2	0,759	0,3044	0,05	0,000	Valid
3	0,392	0,3044	0,05	0,010	Valid
4	0,740	0,3044	0,05	0,000	Valid
5	0,587	0,3044	0,05	0,000	Valid
6	0,531	0,3044	0,05	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kedelapan item butir pernyataan variabel *self efficacy* pada kuesioner adalah **valid**.

Tabel 8
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Butir	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Batas Sig	Nilai Sig	Ket
1	0,534	0,3044	0,05	0,000	Valid
2	0,709	0,3044	0,05	0,000	Valid
3	0,778	0,3044	0,05	0,000	Valid
4	0,817	0,3044	0,05	0,000	Valid
5	0,682	0,3044	0,05	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kelima item butir pernyataan variabel kinerja pegawai pada kuesioner adalah **valid**.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Kriteria pengujian uji reliabilitas (Ghozali : 2018) :

- a. Jika *alpha cronbach* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika *alpha cronbach* < 0,60 atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil uji realibilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 9

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Batas Penerimaan	Keterangan
Lingk. Kerja non Fisik	0,800	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,747	0,60	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> Kinerja Pegawai	0,714	0,60	Reliabel
	0,723	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

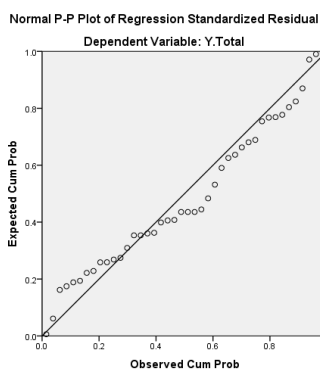
Berdasarkan tabel 9 hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal sebagai pemenuhan bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik Normal P-Plot berikut:

Gambar 2
Grafik Normal P-Plot



Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF, jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat diketahui dalam penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10

Output Uji Multikoliniearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.989	1.177		
X1.Total	.251	.094	.392	2.549
X2.Total	.192	.069	.275	3.640
X3.Total	.288	.114	.238	4.198

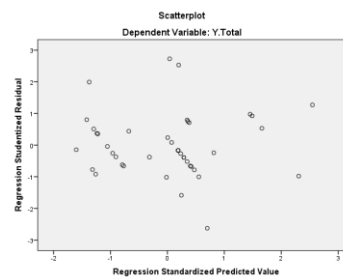
Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel 10 tidak terjadi gejala multikoliniearitas pada penelitian ini dengan melihat nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatter Plot sebagai Berikut:

Gambar 3
Scatter Plot



Sumber: olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Gambar 3 dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini:

Tabel 11
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	.989	1.177	
X1.Total	.251	.094	.285
X2.Total	.192	.069	.354
X3.Total	.288	.114	.346

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan persamaan diatas maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,989 + 0,251 X_1 + 0,192 X_2 + 0,288 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta 0,986 yang dihasilkan berdasarkan hasil uji linier berganda pada penelitian ini adalah sebesar 0,986 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat lingkungan kerja non fisik, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* maka nilai kinerja pegawai dalam model persamaan ini adalah 0,986.
- Koefisien lingkungan kerja non fisik sebesar 0,251. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel lingkungan kerja non fisik naik sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,251 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2, X_3 = 0$).
- Koefisien kecerdasan emosional sebesar 0,192. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel kecerdasan emosional naik sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,192 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3 = 0$).
- Koefisien *self efficacy* sebesar 0,288. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel *self efficacy* naik sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,288 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1 X_2 = 0$).

UJI HIPOTESIS

Uji t Parsial

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh untuk mengetahui uji t sebagai berikut:

Tabel 12
Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	.989	1.177	.840	.406
X1.Total	.251	.094	2.665	.011
X2.Total	.192	.069	2.774	.009
X3.Total	.288	.114	2.522	.016

Sumber: olah data SPSS, 2020.

- Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan nilai signifikansi $0.011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,665 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan

kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja **H1 = diterima**.

- Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan nilai signifikansi $0.009 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,774 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja **H2 = diterima**.
- Variabel *Self Efficacy* Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan nilai signifikansi $0.016 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,522 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja **H3 = diterima**.

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian uji statistik F:

Tabel 13
Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Residual	23.914	38	.629		
Total	140.476	41			

Sumber: olah data SPSS, 2020.

Berdasarkan Tabel IV-13 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 61,740 > F_{tabel} 2,62$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa H4 terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja non fisik, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* terhadap kinerja **Diterima**.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018: 97). Kontribusi variabel lingkungan kerja non fisik, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel 14
Output Koefisien Determinasi

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	Square		
1	.911 ^a	.830	.816	.79329

Sumber: olah data SPSS, 2019.

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai adjuster R square sebesar 0,816 atau sebesar 81,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* terhadap kinerja berpengaruh sebesar 81,6%, sedangkan sisanya

18,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi $0.011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,665 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyadi, dkk (2015) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat arasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik berupa hubungan harmonis antar sesama pegawai dan dengan atasan. Pegawai memperoleh kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik maka kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan semakin meningkat.

Kecerdasan Emosional

Hasil uji t pada tabel IV-13 menunjukkan nilai signifikansi $0.009 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,774 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Setyaningrum, dkk (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2015) sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosionalnya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi lebih kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir; berempati dan berdoa. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain.

Pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen memiliki tugas

utama yaitu melayani masyarakat dalam pengurusan dokumen kependudukan dan catatan sipil. Masyarakat yang dilayani terdiri dari karakteristik yang berbeda-beda oleh karena itu diperlukan pengaturan diri untuk mengendalikan dan menangani emosinya sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja yang dicapai semakin baik.

Self Efficacy

Hasil uji t pada tabel IV-13 menunjukkan nilai signifikansi $0.016 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,522 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Helmy (2014), bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu menurut Kreitner dan Kinicki (2005). Individu dengan *Self efficacy* tinggi memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dan lebih baik dengan lingkungannya. Demikian juga dalam menghadapi tugas, di mana keyakinan mereka juga tinggi. Mereka tidak mudah putus asa dan menyerah dalam mengatasi kesulitan dan mereka akan menampilkan usaha yang lebih keras lagi (Bandura, 2002).

Peningkatan *self efficacy* dalam kemampuan pelayanan para pegawai non PNS dengan mengikuti diklat dinas sesuai dengan bidangnya dan pelatihan ketika ada perubahan aturan atau kebijakan di dalam penerbitan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil. Pegawai non PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Semakin tinggi *self efficacy* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel lingkungan kerja non fisik diukur menggunakan uji t parsial menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kecerdasan emosional diukur menggunakan uji t parsial menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel *self efficacy* diukur menggunakan uji t parsial menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dapat meningkatkan lingkungan kerja non fisik dengan menjaga hubungan antar pegawai agar harmonis dan tidak mengganggu pekerjaan. Selain itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dalam memberikan pelayanan lebih meningkatkan pengendalian diri agar tetap memperoleh kinerja yang baik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dapat meningkatkan *self efficacy* pegawai dengan cara memberikan pelatihan agar kinerja pegawai terjaga

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: EXPERT.
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288-301.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia.
- Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Helmy, I. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Adaptasi, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Medical Representative di Purwokerto. *Journal Fokus Bisnis*, 2, 81-90.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1038-1046.
- Kountur, R. (2004). *Metode Penelitian*. Jakarta: Raya Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Y. C., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-10.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Pada Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-cola Distributin Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-12.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1-10.
- Purady, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *e Jurnal Katalogis*, 4(3), 204-214.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-9.
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(4), 413-423.
- Setyadi, B., Utami, H. N., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 1-8.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 211-220.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55-60.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: R.A.De.Rozarie.

Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin. *Ecoment Global*, 2(1), 40-50.