Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 24191-24199

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM dan Koperasi Kota Sorong

Philipus Sinay[1], Andrei Maryen[1], Nikita Vivian Kocu[1]
[1,2,3]Universitas Kristen Papua
Corresponding Author: nikitaviviankocu@gmail.com

Published: May , 2026

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership and the non-physical work environment on employee performance at the Sorong City SME and Cooperatives Office. The data analysis method used was quantitative descriptive analysis. Hypothesis testing was carried out using the t-test, multiple linear regression, and the coefficient of determination (R). The population in this study were 33 employees at the Sorong City SME and Cooperatives Office, and the sample consisted of 33 respondents. The results of the reliability test of the research variables showed that leadership had a Cronbach's alpha of 0.757, the non-physical work environment had a Cronbach's alpha of 0.745, and employee performance had a Cronbach's alpha of 0.729, all greater than 0.60. These research variables were declared reliable and dependable. The results of the t-test, the independent variable partially influences the dependent variable positively/significantly, where the t-count value of the leadership variable is tcount 4.156> from ttable 1.6772, or the significance value is 0.000 smaller than 0.05. This means, because t-count> t-table, it can be concluded that the hypothesis (H1) is accepted, The t-count value of the non-physical work environment variable is tcount 1.175 <from ttable 1.6772, or the significance value is 0.000 smaller than 0.05. This means, because t-count <t-table, it can be concluded that the hypothesis (H2) is rejected. The results of the F test obtained an Fcount value of 17.141 with a significance of 0.000. indicating significance <0.05. meaning that leadership and the non-physical work environment simultaneously influence employee performance. The coefficient of determination test yielded an R-square of 33.8, indicating that leadership and the non-physical work environment influence employee performance by 33.8%, while the remaining 61.2% is influenced by other factors not analyzed in this study.

Keywords: leadership, non-physical work environment, employee performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia dengan berbagai faktor yang dibutuhkan ini telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintahan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Setiap instansi pemerintahan selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan yang optimal bagi instansi pemerintahan (Afifi et,al 2020).

Keberhasilan seorang pimpinan dalam menerapkan kepemimpinannya yang optimal serta lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan berbeda (Tampi, 2019). Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan zaman.

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan disekitar para pekerja yang sedang melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Jenis lingkungan kerja ini melingkupi segala kondisi hubungan kerja dalam suatu organisasi. Hubungan ini bisa berupa relasi antar rekan kerja atau antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik sering menjadi faktor terbesar yang memengaruhi kinerja karyawan pada saat ini. Itu

sebabnya kamu perlu membangun suasana kerja yang terbuka, suportif, dan kooperatif supaya karyawan merasa dihargai. Pengelolaan lingkungan di tempat kerja dapat dilakukan dengan jalan memelihara lingkungan non fisik, pengelolaan untuk lingkungan non fisik meliputi proses terjalinya hubungan antar karyawan yang baik dalam hal kerjasama, kekeluargaan dan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan (Nurudin, 2019). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari hubungan antara atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerja maka mereka juga dapat meningkatkan kinerja, dan dapat mewujudkan tujuan dari organisasi.

Karakter, sifat, tingkah laku, dan emosional tiap individu manusia pasti berbeda- beda. Untuk bisa membuat perbedaan tersebut menjadi satu sangatlah sulit, oleh karena itu peran pada atasan pegawai tersebut sangat penting untuk bisa menyatukan semuanya, dengan harapan agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis di dalam tempat kerja akan membuat pegawai menjadi semangat bekerja, yang akan berpotensi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Lingkungan Kerja akan membawa dampak positif bagi orang- orang yang berada di dalamnya serta dengan rekan kerja.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, aman dan menyenangkan. Pegawai akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu.Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja dan kinerja pegawai yang tinggi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Gibson & James, 2018). Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia akan tetapi dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama rekan pekerja maupun dengan atasan (Atkhan & Margono, 2021). Sedangkan Kinerja Pegawai sebagai pencapaian atau prestasi dengan tugas-tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang secara kualiatas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, Insitiaf dan kerja sama yang diberikan oleh pegawai (Sudana & Supartha, 2018).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Kantor Dinas UKM dan Koperasi Kota Sorong bahwa kurangnya pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai. Selain itu ada kesenjangan antara pimpinan dan pegawai yang tampak tidak harmonis, dimana pimpinan selalu menegur pegawai di depan pegawai lain tanpa memanggil ke ruang kerjanya terlebih dahulu untuk memberi arahan dan bimbingan kepada pegawai tersebut, akibatnya pegawai merasa malu kepada teman-temannya. Selain itu ada pegawai yang biasanya berlaku semana-mena kepada pegawai lain dengan menegur dan memarahi pegawai lain tanpa alasan yang jelas karena pegawai tersebut merasa ada kedekatan emosional kekeluargaan antara dirinya dengan pimpinan. Tampak pula bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, ada pegawai yang terkesan menganggap dirinya lebih hebat dari pegawai lain sehingga terkadang dengan gampang menegur pegawai lain dengan mengeluarkan kata-kata yang tidak pantas yang ditujukan langsung kepada hal privasi pegawai lain. Masih banyaknya pegawai yang tidak bersemangat dalam bekerja, bahkan ada pegawai yang jarang masuk kantor dengan alasan sakit, ada pegawai yang hanya duduk-duduk dan apatis dalam mengerjakan tugas, pegawai tersebut baru mengerjakan pekerjaan saat melihat pemimpinnya datang atau berada di ruangan kantor. Ketidak harmonisan dalam lingkungan kerja kantor Kantor Dinas UKM dan Koperasi membuat penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul : "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM dan Koperasi Kota Sorong"

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas UKM dan Koperasi Kota Sorong.

Populasi dan Sampel

Populasi; Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulaannya (Putu & Anik; 2018). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain dengan jumlah populasi sebagian tiga puluh tiga orang (33 orang).

Sampe; Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau disebut dengan sampel jenuh (Vivi; 2019). Sampling jenuh adalah Teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel tiga puluh tiga orang (33 orang*).*

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data terdapat dua bagian yaitu; data primer dan data sekunder. Data primer yang dilakukan oleh peiliti sendiri dengan cara, observasi, wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi, dan membuat kuisioner. Sedangkan data sekunder adalah dengan cara mereview buku-buku pustaka, literasi buku dan beberapa sumber yang menjadi pokok penelitian dan pembanhasan oleh peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan secara ilmiah dapat digunakan dengan metode yang disiapkan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akurat dari informan yang dimediasi dengan dokumentasi saat penelitian dilapangan.

1. Observasi; Di dalam artian penelitian, observasi adalah mengadakan pengamatan secara langsung, observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, ragam gambar, dan rekam suara. Pedoman observasi berisi sebuah daftar jenis kegiatan yang mungkin timbul dan akan diamati.
2. Wawancara; Yaitu kegiatan pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab antara peneliti dengan responden. Interview (wawancara) adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden yang diwawancarai.
3. Pustaka; Mengkaji dan mendeskripsikan sumber kajian pustaka dari beberapa sumber pustaka, buku-buku, literasi, jurnal dan karya ilmiah yang menjadi sumber utama dari pemabahasan ini. Penelitian Kepustakaan dilakukan untuk menunjang metode wawancara yang telah dilakukan. Pengumpulan informasi yang dibutuhkan dilakukan dengan mencari referensi–referensi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.
4. Kuisioner; Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan memeperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Merupakan alat pengumpul data berbentuk pertanyaan yang akan diisi atau dijawab oleh responden.
5. Dokumentasi; Dokumentasi yaitu suatu metode dalam mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku surat kabar, majalah, agenda, dan lain-lain. Instrumen dari metode dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya. Pengumpulan datanya diambil dari buku-buku yang relevan dengan masalah penelitian dokumen-dokumen, catatan-catatan yang berhubungan dengan objek penelitian (Ghozali, 2021).

1. Teknik Analisis Data

Salah satu metode data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah model statistik, banyak model statistik atau rumus yang lazim digunakan untuk menganalisa data. Sebelum dilakukan perhitungan guna menguji model kausualitas, maka diperlukan data hasil penelitian yang telah diuji dan memenuhi seluruh persyaratan. Adapun langkah-langkah dari teknik analisa sebagai berikut:

Uji Validitas Data

Validasi adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengukuran instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas factor dan validitas item. Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang dapat dilaporkan oleh peneliti". Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti, yaitu kuisioner. Ketentuan suatu instrument valid atau sahih apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Product Moment* ($r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% (a=0,05) (Ghozali, 2018)

Uji Reliabilitas; Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. "Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data dan temuan- temuan". Reliabilitas instrument digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Setalah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya adalah mengukur reabilitas dari butir pernyataan/pertanyaan. Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan maka dilakukan analisis reabilitas berdasarkan koofisien *Croanbach Alpha*. Koefisien *croanbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indicator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,60. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpha*>0,60

Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier klasik berlkitaskan serangkaian asumsi. Tiga di antara beberapa asumsi regresi klasik yang akan diketengahkan dalam penelitian ini:

1. Uji Heteroskedastisitas, Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Uji Normalitas; Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov - Smirnov (Kolmogorov - Smirnov Test)* dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal *probability plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda memiliki variabel bebas lebih dari satu disebut analisis regresi linear berganda. Teknik regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dan atau lebih variabel bebas (X1, X2, X3,…..k), terhadap variabel terikat (Y). Model regresi linear berganda untuk populasi dapat ditunjukkan sebagai berikut (1):

$Y= a+b_1 X_1+b_2X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai
b = Nilai Koefisien masing-masing variabel
a = Nilai konstanta *(intersept)*
X_1 = Kepemimpinan
X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

Uji t (parsial)

"Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen". Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungna antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independent atau variable bebas yang dimasukan dalam model-model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau variable terikat. Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variable independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen". Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variable independensecara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variable bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam Uji F (simultan) adalah Jika nilai sig < 0,05, maka hipotesis diterima. Jika nilai sig > 0,05, maka hipotesis ditolak.

PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Dari jumlah sampel yang disebarkan kepada 33 Pegawai di Dinas UKM dan Koperasi Kota Sorong sebagai responden yang memuat tentang identitas responden dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1 Karakteristik Perempuan

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	21 - 25 tahun	3	9,09
2.	26 - 30 tahun	12	36,37
3.	31 - 35 tahun	10	30,30
4.	> 36 tahun	8	24,24
Total		33	100%

Tabel I, responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 3 orang atau 9,09 persen, responden yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 36,37 persen, responden yang berusia 31-35 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 30,30 persen, sedangkan responden yang berusia di atas 36 tahun sebanyak 8 orang atau 24,24 persen .

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1.	Laki-laki	18	54,55
2.	Perempuan	15	45,45
Total		33	100%

Berdasarkan Tabel di atas, responden berdasarkan jenis kelamin dimana responden laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 54,55 persen dari total jumlah responden, sedangkan yang responden yang berjenis kelamin perempuan 15 orang atau 45,45 persen.

No	Status Responden	Jumlah	Persentase %
1.	Kawin	24	72,73
2.	Belum Kawin	9	27,27
Total		33	100%

Berdasarkan Tabel di atas, responden berdasarkan status perkawinan dimana responden dengan status kawin yaitu sebanyak 24 orang atau 72,73 persen dari total jumlah responden, sedangkan responden yang belum kawin sebanyak 9 orang atau 27,27 persen .

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1	1- 5 Tahun	6	18,18
2	6 -10 Tahun	9	27,27
3	>15 Tahun	18	54,55
Total		33	100%

Rresponden berdasarkan masa kerja dimana yang memiliki masa kerja sampai 1- 5 tahun sebanyak 6 orang atau 18,18 persen, masa kerja 6 -10 tahun sebanyak

Hasil Analisis Data

Uji validitas

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalitan pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variable yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan korelasi Pearson (*Product Moment*), jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (df = n - k, 33 – 3 = 30; r tabel =0,2961; ^{a} =5%) dan hasil perhitungan secara rinci disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel Uji Validitas

No	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Status butir
Kepemimpinan(X1)				
1	X1.1	0.438	0,2961	Valid
2.	X1.2	0.714	0,2961	Valid
3.	X1.3	0.664	0,2961	Valid
4.	X1.4	0.735	0,2961	Valid
5.	X1.5	0.764	0,2961	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)				
1.	X2.1	0.304	0,2961	Valid
2.	X2.2	0.664	0,2961	Valid
3	X2.3	0,529	0,2961	Valid
4	X2.4	0,677	0,2961	Valid
5	X2.5	0,587	0,2961	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1	Y1	0,563	0,2961	Valid
2	Y2	0,455	0,2961	Valid
3	Y3	0,594	0,2961	Valid
4	Y4	0,582	0,2961	Valid
5	Y5	0,566	0,2961	Valid

Hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi koefisien korelasi Kemampuan memotivasi 0,438. koefisien korelasi Kemampuan kumunikasi sebesar 0,714. koefisien korelasi Kemampuan mengendalikan bawahan 0,664. Koefisien korelasi Tanggung jawab 0,735. Koefisien korelasi Kemampuan mengendalikan emosionalnya 0,74, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai

korelasi di atas 0.2091 dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Pengawasan sebesar 0,304, koefisien korelasi Suasana kerja 0,664. Koefisien korelasi Sistem pemberian imbalan sebesar 0,529. koefisien korelasi Perlakuan dengan baik 0,667. Koefisien korelasi Ada rasa aman anggota 0,587. Koefisien korelasi Hubungan berlangsung secara serasi 0,523. karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0.2961 dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Kualitas sebesar 0,563. koefisien korelasi Kuantitas (jumlah) sebesar 0,445. koefisien korelasi Waktu sebesar 0,594. koefisien korelasi Kerja sama sebesar 0, 582. koefisien korelasi Penekanan biaya sebesar sebesar 0,566, keseluruhan indicator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0.2091 dan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien *Cronbach alpha* yang digunakan untuk mengukur Reabilitas.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai CA	Ketentuan	keputusan
Kepemimpinan, X_1	0,639	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik, X_2	0,626	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai, Y	0,685	0,60	Reliabel

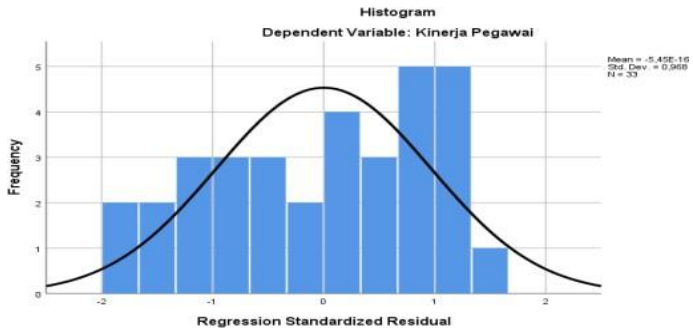
, 2025

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian diketahui kepemimpinan memiliki *cronbach's alpha* 0,639, Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki *cronbach's alpha* 0,626, dan kinerja pegawai memiliki *cronbach's alpha* 0.685 lebih besar dari 0,60. Disimpulkan ketiga variabel penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat residual memiliki distribusi normal dalam model regeresi. Deteksi normalitas juga dapat dilihat melalui grafik histogram kekeliruan yang berbentuk lonceng. Hasil uji Normalitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut :



Multikolinieritas

Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka model regresi tersebut terdapat masalah multikolineeritas, sedangkan yang baik seharusnya dalam model regresi. Tidak terjadi korelasi antar variabel. Model regresi multikolineeritas jika mempunyai nilai VIF disekitar angka >10 dan mempunyai toleransi mendekati 1.

Model	Collinearity Statistics		
	Constant)	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,461	2,167
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,461	2,167

Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode glajser, dengan nilai sig lebih besar dari 0.05. tidak terjadi Heteroskedastisitas apabila data tersebut memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka dikatakan bahwa data

tersebut terjadi gejala Heteroskedastisitas. Nilai signifikansi (P-value) variable kepemimpinan 0.146 > 0.05 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0.245 > 0.05. Sehingga hasil uji glesjer tidak aga gejala Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menyatakan ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 \; b_2X_2$

Kemudian dilakukan pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Vs 25 maka diperoleh hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel Coeficient

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,863	1,817		3,778	,001
	Kepemimpinan	,280	,089	,386	3,129	,004
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,497	,109	,563	4,573	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :
Y = 6.863 + 0,280 X1 + 0,497X2
Berdasarkan persamaan ini maka dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Nilai a adalah konstanta sebesar 6,863 artinya jika variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik bernilai 0 maka Kinerja Pegawai atau variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas.
2. Nilai b_1 adalah koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,280 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel kepemimpinan sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,280 dengan asumsi variabel lain di anggap konstan.
3. nilai b_2 adalah koefisien lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,497 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,497 dengan asumsi variabel lain di anggap konstan.

Koefisien Determinasi

Dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888	,789	,775	,88609
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik				

Hubungan kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai pada Dinas UKM dan Koperasi Kota Sorong ”tergolong lemah. Guna menentukan pengaruh varibel kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai”.dapat digunakan koefisien determinasi (r^2) atau R square. Karena r_{xy} = 0,888 maka koefisien determinasi r^2 = 0,789 atau 78.9%. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 78.9%. dipengaruhi oleh varibel kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya yaitu sebesar 21.1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya kualitas produk.

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independent (kepemimpinan X_1 dan kerja non fisik, X_2) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai, Y). Nilai uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom Sig) pada variabel independent, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada

kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari *two- tailed* α = 5%, df= n – k, k merupakan jumlah variabel independen, 33 – 2 = 31; t tabel = 1,6972),

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah data 33. Uji t dihasilkan t-hitung > t-tabel dengan signifikan (df1 = 2 – 1 = 1 dan df2 = 33– 2 = 31) maka t-tabel adalah 1.6972.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS versi 25 di atas, menunjukkan hasil uji parsial (uji t), dimana nilai t-hitung kepemimpinan (X1) yaitu t_{hitung} 3.129 > dari t_{tabel} 1.6972, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena $t\text{-}_{hitung} > t\text{-}_{tabel}$, maka dapat disimpulkan hipotesis (H1) diterima, Nilai t-hitung lingkungan kerja non fisik (X2) yaitu t_{hitung} 4.573 < dari t_{tabel}1.6972, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena t-hitung > t-tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis (H2) diterima.

Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,960	2	43,980	56,014	,000[b]
	Residual	23,555	30	,785		
	Total	111,515	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan						

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 56.014 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan seluruh variabel independen (kinerja dan lingkungan kerja non fisik) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan yang yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Variabel variabel Kepemimpinan dan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajuhkan, dimana kepemimpinan yaitu t_{hitung} 3.129 > dari t_{tabel} 1.6972, hipotesis (h1) **"diterima,** lingkungan kerja non fisik yaitu thitung 4.573 > dari ttabel 1.6972, hipotesis (H2) **"diterima.** Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 78.9%.. nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan lemah dimana 38.8%. perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai dinas ukm dan koperasi kota sorong dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kerja non fisik. sedangkan sisanya sebesar 21.1% persen dijelaskan oleh *error term* dan variabel lain yang juga turut mempengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

Agus Brahmasari, Ida Ayu & Suprayetno, 2020. '*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi (Studi Kasus PT. Pei Hai International. Wiratama Indonesia).* Vol.10.

Ahmad Fikrianto Nurudin, 2019. '*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dok Dan Perkapalan* Surabaya. Jakarta, Penerbit: Ghania,

Amelinda dan Ferryal Abadi, 2018. *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Ikraith Ekonomika.Vol 1 No. 2 .

Anak Agung Putu Agung and Anik Yuesti, 2019. *Metode-Penelitian-Bisnis-Kuantitatif- Dan-Kualitatif*, Penerbit : Unnes Press, Semarang

Bryan Johanes Tampi, 2019. '*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,TBK (Regional Sales Manado).* Journal"Acta Diurna"Volume III.No.4.

B. Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, 2018. *'Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Medis*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science, 12(2)

Dewi Astuti, 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Bandung, Penerbit : Alfabet.

Fitria Noorainy, 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*, Bandung, Penerbit : PT. Refika Aditama.

Fretilino, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Manhattan Club*", Jakarta, Tesis Universitas Esa Unggul.

Fitria Noorainy, 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran,* Bandung, Penerbit : PT. Refika Aditama.

G. E. Afifi, M. D., Al Musadieq, M., & NurtJahjono, 2020. *'Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)

G. Riady Atkhan., A. Margono., 2021. *'Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur*." EJournal Administrative Reform, Vol 1 No 1.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20.

Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Imam Ghozali, 2021. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS., Penerbit Universitas Diponegoro. (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro).

J. M. Donelly Gibson, James L., J. M. Ivancevich., 2018. *Organisasi: Perilaku- Struktur Proses. Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit Erlangga