

PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KABUPATEN NGANJUK

Khofifah Cindy Avrensa¹, Anita Sumelvia Dewi², Agung Pambudi Mahaputra³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

Email : avrensa.sasa@gmail.com¹, anita@uniska-kediri.ac.id²,

agungprambudi@uniska-kediri.ac.id³

Abstract : *This research aims to explain and prove the hypothesis regarding the influence of work facilities, non-physical work environment, and job satisfaction on employee performance at the Nganjuk Regency National Narcotics Agency (BNN). This research uses descriptive research with quantitative methods with a sampling technique, namely non-probability sampling with a saturated sampling method with a total population of 35 employees as samples. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test (partial), and F test (simultaneous) as well as the coefficient of determination (R^2) which was processed using the SPSS version 25 program. The research results obtained The conclusion is that partially work facilities have a significant effect on employee performance, with a significant t value of $0.020 < 0.05$. The non-physical work environment partially has a significant effect on employee performance, with a significant t value of $0.028 < 0.05$. Job satisfaction partially has a significant effect on employee performance, obtaining a significant t value of $0.000 < 0.05$. Work facilities, non-physical work environment and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance at the Nganjuk Regency National Narcotics Agency (BNN) by observing the significant F value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords : *Work Facilities, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai adakah pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan metode *sampling jenuh* dengan jumlah populasi yang semuanya dijadikan sampel sebanyak 35 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), dan uji F (simultan) serta koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian yang diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,020 < 0,05$.

Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di peroleh nilai signifikan t sebesar $0,028 < 0,05$. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di peroleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk dengan melikat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Seiring berkembangnya zaman, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi semua perusahaan maupun instansi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berkompeten sehingga bisa mampu bersaing dengan instansi atau perusahaan lainnya. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal-hal yang paling menunjang untuk mencapai suatu tujuan tersebut, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif dan inovatif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang pegawai jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi.

Badan Narkotika Nasional (BNN) yaitu merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementrian Indonesia yang menjalankan tugas pemerintahan atau menyelesaikan kewajiban administrative di bidang antisipasi, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psicotropika, prekursor serta bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. Badan Narkotika Nasional Kabupaten atau biasa disingkat BNNK adalah instansi vertikal BNN yang menjalankan tugas, fungsi, dan wewenang BNN dalam wilayah Kabupaten. BNNK mempunyai tugas melaksanakan

tugas BNN dalam wilayah Kabupaten. BNNK berwenang melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap penyalahgunaan serta peredaran gelap narkoba dan bahan prekursor.

Beberapa penyidikan dan pengungkapan kasus narkoba yang pernah dilakukan, di Kabupaten Nganjuk mengalami peningkatan. Dengan meningkatnya kasus yang dihadapi pegawai di lapangan, tentu akan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang lebih banyak dan membutuhkan kinerja yang lebih baik. BNNK Nganjuk dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Sekarang ini modus peredaran narkoba sudah dilakukan dengan berbagai cara, baik dalam lintas internasional maupun regional. Sehingga menjadi tantangan yang berat bagi pegawai BNNK Nganjuk. Setiap instansi dalam menjalankan program dikoordinasikan terhadap pengerjaan pameran perwakilannya. Kinerja yang baik dapat mempengaruhi penampilan suatu instansi tersebut.

Menurut Anam dan Rahardja (dalam Chelsea Refma Valmay Al Hazmi *et al*, 2021:283) dijelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan kerangka kerja yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan membantu setiap proses pergerakan kerja. Semakin lengkap dan baik fasilitas kerja yang diberikan maka semakin mampu atau kuat dalam menunjang proses kerja di suatu Perusahaan maupun instansi tersebut. Teori ini juga didukung dalam hasil penelitian terdahulu oleh Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017) yang dapat menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terkait permasalahan yang terjadi mengenai fasilitas kerja di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk adalah terdapat pegawai yang kurang optimal dalam mengerjakan tugas dan aktivitasnya dikarenakan ada beberapa peralatan kerja atau sarana prasarana yang belum memadai dan kurang lengkap untuk menunjang aktivitas atau pelaksanaan tugas pegawai tersebut, selain itu masih ada ruangan yang kurang memadai dan perawatan yang tidak terurus sehingga pegawai tidak leluasa untuk gerak serta pencahayaan yang kurang membuat pegawai kurang efektif dalam kegiannya.

Faktor lain yang perlu diperhatikan selain fasilitas kerja adalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan maupun instansi. Anam dan Rahardja (dalam Nurinyah *et al*, 2022:757) lingkungan kerja non fisik adalah suatu kondisi yang menyoroti hubungan kerja berdasarkan atasan ataupun pada sesama rekan kerja. Teori ini juga

didukung dalam hasil penelitian terdahulu oleh Chelsea Refma V.A.H dan Jaka Nugraha (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Terkait permasalahan yang terjadi mengenai lingkungan kerja non fisik di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk yaitu kurangnya komunikasi antara atasan terhadap pegawai sehingga pegawai kurang dalam motivasi dan dukungan dari atasan, terdapat pegawai yang kurang efektif dalam menjalankan tugasnya dikarenakan kurangnya kerjasama antar pegawai sehingga dibutuhkan hubungan rekan kerja yang harmonis dan Kerjasama tim yang baik.

Kepuasan kerja para pegawai dan pekerja dalam suatu organisasi, instansi atau organisasi memegang peranan penting dalam mewujudkan kinerja pekerja maupun pegawai yang baik. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai kemampuan kerja yang semakin buruk dan kurang efektif. Pegawai yang mempunyai kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya. Berhadapan dengan usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan atau pegawai, salah satu permasalahan dasar yaitu bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah watak atau perilaku seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang dihubungkan dengan keadaan kerja, kerjasama antar pekerja, timbal balik atau balasan yang diterima dalam kerja, serta faktor fisik dan psikis, Sutrisno (dalam Totok Sudyanto, 2019:94). Terkait permasalahan yang terjadi tentang kepuasan kerja di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk yaitu kurangnya rasa cinta atau bersyukur terhadap pekerjaannya sehingga terkadang ada tugas atau pekerjaan yang teledor. Maka dari itu pegawai berharap pada pimpinan untuk membuat sebuah *gathering* untuk memberi wawasan dan pengarahan kepada pegawai karena ini dapat menumbuhkan rasa semangat dan cinta pada pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai selain itu, terdapat pegawai yang kurang disiplin, tidak patuh pada aturan yang telah ditetapkan dan kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya karena rendahnya kesadaran dalam menghargai waktu.

Kinerja pegawai Menurut Wibowo (dalam Totok Sudyanto, 2020:96), kinerja merupakan pelaksanaan rencana yang telah disusun dan pelaksanaan presentasi dilakukan oleh SDM yang mempunyai kapasitas, kualitas, jumlah, kemampuan,

inspirasi, dan minat Hasibuan (dalam Khoirul Anam dan Edy Rahardja,2017:2) mengemukakan kinerja adalah akibat kerja seseorang yang telah diselesaikan dengan memperhatikan kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dalam menyelesaikan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Armstrong (dalam Jalmo Prayitno *et al*, 2020:92), faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai tersebut diantaranya yaitu, faktor individu (*personal factors*), faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor kelompok atau rekan kerja (*team factors*), faktor sistem (*system factors*) dan faktor situasi (*contextual/situational factors*). Teori ini juga didukung hasil penelitian terdahulu oleh Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017) yang dapat menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Terkait permasalahan yang terjadi mengenai kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk adalah terdapat rendahnya kinerja pegawai yang dilihat dari absensi pegawai, tingkat kehadiran yang kurang maksimal sehingga produktivitas pegawai atau kontribusi bagi instansi kurang efektif dan efisien. Selain itu motivasi dan komitmen dalam bekerja kurang maksimal dalam pencapaian potensi pada instansi tersebut.

Peneliti ingin mengetahui lebih dalam terkait permasalahan yang akan diteliti mengenai fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupten Nganjuk, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut . Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan atau melaksanakan penelitian dengan judul,“ **Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk**”.

2. Tinjauan Pustaka

Failitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat membantu jalan kerjanya pegawai sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian tugas kerja pegawai. Fungsi dari fasilitas kerja yaitu, dapat mempercepat alur kerja, meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa, dengan fasilitas yang memadai akan mempermudah pegawai dalam

melaksanakan kegiatannya dan memberikan rasa aman guna mengurangi beban mental seorang pegawai.

Munawirsyah (dalam Asep Rifa'I, 2019: 47) menyatakan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dipergunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh seorang karyawan atau pegawai karena berhubungan langsung dengan pekerjaan dan demi kelancaran kerja.

Asri *et al.* (dalam Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, 2021:39) pengertian fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Faisal (dalam Septian Ragil Anandita *et al.*, 2021:22) indikator fasilitas kerja yaitu :

- a. Sesuai dengan kebutuhan
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- c. Mempercepat proses kerja,
- d. Penempatan ditata dengan benar

Peneliti hanya mengambil 3 (tiga) indikator yang sesuai dengan fenomena atau permasalahan yang ada ditempat penelitian yaitu, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mempercepat proses kerja, dan penempatan ditata dengan benar.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh pegawai melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar pegawai dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Eny (dalam Nurinyah dan Ikbal Irawan, 2022:758) lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan sesame antar rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan.

Sedarmayanti (dalam Nurinyah dan Ikbal Irawan, 2022:758) 'lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan maupun sesame teman kerja.

Siagian (dalam Khusnatul Fauziyyah dan Indah Rohyani, 2022 :334) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
- b. Hubungan Atasan dengan Pegawai
- c. Kerjasama antar Pegawai

Kepuasan Kerja

Wirawan (dalam Iwan Kurnia Wijaya, 2018:698) mengemukakan kepuasan kerja adalah pandangan individu terhadap berbagai bagian pekerjaan mereka. Perasaan dan sikap masyarakat terhadap pekerjaannya merupakan contoh persepsi. Sentimen dan perspektif bisa positif atau negatif. Apabila seseorang mempunyai pandangan yang positif terhadap pekerjaannya maka ia merasa senang dengan pekerjaannya, sebaliknya jika seorang wakil mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaannya maka ia kecewa dengan pekerjaannya.

Sutrisno (dalam Totok Sudiyanto, 2020:94) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Hasibuan (dalam Totok Sudiyanto, 2020:95) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini :

- a. Menyenangi Pekerjaannya
- b. Mencintai Pekerjaannya
- c. Disiplin Kerja

d. Prestasi Kerja

Dari indikator kepuasan kerja diatas, peneliti hanya mengambil 3 (tiga) indikator yang sesuai dengan fenomena atau permasalahan yang ada ditempat penelitian yaitu, mencintai pekerjaannya, disiplin kerja dan prestasi kerja.

Kinerja Pegawai

Luthans (dalam Iwan Kurnia Wijaya, 2018:165) kinerja pegawai adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Rivai dan Basri (dalam Iwan Kurnia Wijaya, 2018:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Indikator kinerja pegawai menurut Wibowo (dalam Totok Sudiyanto, 2020:97) yakni sebagai berikut :

- a. Umpan Balik
- b. Absensi
- c. Motivasi dan Komitmen
- d. Produktivitas Pegawai

Dari indikator kinerja diatas, peneliti hanya mengambil 3 (tiga) indikator yang sesuai dengan fenomena atau permasalahan yang ada ditempat penelitian yaitu, absensi, motivasi dan komitmen, dan produktivitas pegawai.

3. Metodologi

Jenis Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah menjelaskan permasalahan mengenai pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk. Jenis penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi data populasi yaitu, seluruh pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk sejumlah 35 orang pegawai. Penentuan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode sampling jenuh yaitu, semua pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk digunakan sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 35 responden yang merupakan pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Ngnajuk.

Teknik Pengumpulan Data

Tenik pengumpulan data dapat diperoleh dari berbagai cara pengumpulan data berdasarkan tekniknya, yakni melalui :

- a. Survey / Observasi
- b. Wawancara
- c. Angket / Kuesioner
- d. Studi Pustaka
- e. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2019:158) uji validitas digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya kuisisioner. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat dilihat melalui, jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0.05) maka instrumen atau item-item pertanyaan yang telah dibuat berkolerasi signifikan terhadap skor total (dapat dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. . Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner dapat reliabel atau tidak, peneliti dapat menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rentang skor 1-5 dimana suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel dan jika mendapatkan hasil *alpha cronbach* $\geq 0,6$ dan jika koefisien *alpha cronbach* $\leq 0,6$ menunjukkan kurangnya reliabel suatu instrumen.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan teknik kolmogorov-smirnov untuk mengetahui normal atau tidak suatu data dengan syarat nilai Sig > 0,05 maka distribusi data normal, dan jika nilai Sig < 0,05 maka distribusi data tidak normal.

2) Uji Linieritas

Tujuan dari uji linearitas adalah mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Syaratnya adalah jika nilai Sig F < 0,05 maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai Sig F > atau = 0,05 maka hubungannya bersifat linear.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan teknik uji VIF (Variance Inflation Factor) untuk mengetahui model regresi tidak ada permasalahan, dengan syarat jika nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (dalam Totok Sudiyanto, 2020:100) suatu keadaan dimana macam atau gaya dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabels bebas .model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan peneliti dengan menggunakan metode analisis grafik (scatter plot) dengan syarat tampilan scatter plot menyebar acak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (dalam Totok Sudiyanto, 2020:107) Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh yang kuat antara variabel bebas Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) serta variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), terdapat rumus regresi linier berganda yakni:

Rumus :

$$y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Uji t (Parsial)

Menurut Sujarweni (dalam Totok Sudyanto, 2020:111), uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh atau dampak satu independen atau variabel penjelas secara individual atau pribadi dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai probabilitas signifikasinya < dari 0.05 maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis bisa diterima jika taraf signifikansi < 0.05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan > 0,05.

Uji F (Simultan)

Menurut Sujarweni (dalam Totok Sudyanto, 2020:111) uji F digunakan untuk menyatakan atau membuktikan adanya pengaruh antara variabel independent terhadap variabels dependen secara simultan. Signifikasi model regresi secara simultan di uji dengan cara melihat nilai signifikasi jika sig > 0,05.

Uji Koefisien Determinasi(R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² yang kecil; menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Menurut Ghozali (2019:98) nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi satu variasi variabel dependen.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Kolerasi	Nilai Kolerasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Kolerasi [Sig. (2-tailed)]	Ketetapan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,744	0.000	Valid
	X1.2	0,572	0,000	Valid
	X1.3	0,414	0,013	Valid
	X1.4	0,517	0,001	Valid
	X1.5	0,591	0,000	Valid

	X1.6	0,617	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,674	0,000	Valid
	X2.2	0,381	0,024	Valid
	X2.3	0,546	0,001	Valid
	X2.4	0,480	0,003	Valid
	X2.5	0,648	0,000	Valid
	X2.6	0,372	0,028	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,621	0,000	Valid
	X3.2	0,661	0,000	Valid
	X3.3	0,511	0,002	Valid
	X3.4	0,683	0,000	Valid
	X3.5	0,692	0,000	Valid
	X3.6	0,645	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,670	0,000	Valid
	Y.2	0,423	0,011	Valid
	Y.3	0,507	0,002	Valid
	Y.4	0,546	0,001	Valid
	Y.5	0,683	0,000	Valid
	Y.6	0,744	0,000	Valid

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat hasil pengujian validitas pada nilai kolerasi (*Pearson Correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena nilai Sig < 0,05

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Failitas Kerja (X1)	0,730	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,695	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,755	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,738	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan dari data diatas hasil pengujian reliabilitas bahwa semua item variabel mempunyai *cronbach's Alpha* > 0,60 maka data diatas reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig, (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0,200	>0,05	Data berdistribusi normal

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan pada tabel dari hasil uji normalitas di atas diketahui angka signifikansinya sebesar 0,200. Maka dapat diartikan nilai tersebut signifikan karena lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05 atau $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa nilai residual telah berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 4. Uji Linieritas

No	Variabel	Sig. (Deviation From Linierity)	Standar Linier	Keterangan
1	Fasilitas Kerja (X1) – Kinerja Pegawai (Y)	0,911	0,05	Linear
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) – Kinerja Pegawai (Y)	0,559	0,05	Linear
3	Kepuasan Kerja (X3) – Kinerja Pegawai (Y)	0,667	0,05	Linear

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan data di atas hasil uji linearitas di atas diperoleh untuk variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai Sig 0,911 untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai Sig 0,559 untuk variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai Sig 0,667. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kepuasan kerja (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y) bersifat linier.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

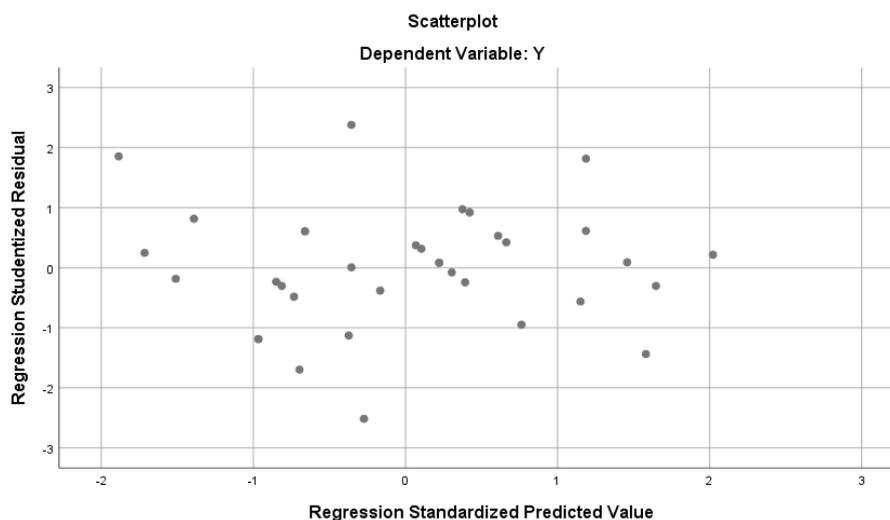
No	Variabel	Tolerance	VIF	Standar Multikoleneartitas	Keterangan
1	Fasilitas Kerja(X1)	0,531	1,884	10	Bebas Multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,620	1,614	10	Bebas Multikolinieritas
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,515	1,942	10	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan dari hasil analisis tabel di atas diperoleh variabel fasilitas kerja (X1) nilai VIF sebesar $1,884 < 10$ untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar $1,614 < 10$ dan untuk variabel kepuasan kerja(X3) sebesar $0,515 < 10$ dapat disimpulkan karena nilai VIF pada semua variabel bebas (X) < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel fasilitas kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja non fisik (X2) dengan kinerja pegawai(Y), dan kepuasan kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y).

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.15 data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga bisa disimpulkan bahwa pada uji regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	Sig	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,278	2,458	0,020	Ha : Diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,241	2,301	0,028	Ha : Diterima
Kepuasan Kerja (X3)	0,508	4,431	0,000	Ha : Diterima
Konstanta (a)	1,703	0,891	0,380	

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,703 + 0,278 X_1 + 0,241 X_2 + 0,508 X_3 + e$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 1,703 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja, maka variabel kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 1,703 dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Koefisien Fasilitas Kerja (X1)

Variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,278. Apabila variabel Fasilitas Kerja (X1) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,278 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,241. Apabila variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,241 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Koefisien Kepuasan Kerja (X3)

5. Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,508. Apabila variabel Kepuasan Kerja (X3) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,508 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,703	1,912		0,891	0,380
Fasilitas Kerja	0,248	0,101	0,278	2,458	0,020
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,276	0,120	0,241	2,301	0,028
Kepuasan Kerja	0,438	0,99	0,508	4,431	0,000

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikasinya. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai Sig. $0,020 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Sig. $0,028 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	88,911	3	29,637	38,831	.000 ^b
Residual	23,660	31	0,763		
Total	112,571	34			

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat nilai signifikasinya. Nilai Sig $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa H_a diterima yang artinya memiliki pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,889	0,790	0,769	0,874

Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat kontribusi variabel fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja non fisik(X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada hasil pengujian data didapatkan nilai $R^2 = 0,790$ yang berarti sebesar 79% sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Secara Parsial Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa fasilitas kerja memiliki nilai Sig. $0,020 < 0,05$. Dengan demikian variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti semakin kuat fasilitas kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan : “Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Asep Rifa'I (2019) dengan judul skripsi tentang Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Sig. $0,028 < 0,05$. Dengan demikian variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti semakin kuat lingkungan kerja non fisik, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan : “Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Nurinyah dan Ikbal Irawan (2022) dengan judul skripsi tentang Pengaruh Fasilitas Kerja dan

Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti semakin kuat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan : “Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari dengan judul skripsi tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banyuasin.

Pengaruh Secara Simultan Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima, secara simultan variabel fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), Dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan : “Diduga Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Khoiirul Anam dan Edy Rahardja (2017)/ dengan judul skripsi tentang Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)

5. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, yang berjudul pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk, maka dapat diambil kesimpulan :

- a. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai Sig. $0,020 < 0,05$.
- b. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai Sig. $0,028 < 0,05$.
- c. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$.
- d. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Nganjuk terbukti dengan hasil uji F diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

Daftar Referensi

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Ghozali. (2019). Aplikasi Analisis Multivariete. Universitas Diponegoro.
- Hazmi, C. R. V. Al, & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282–297.

<https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p282-297>

- Hasibuan, 2017. manajemen sumber daya manusia prenadamedia group. Jakarta
- Jalmo Hadi Prayitno, Asriansyah S. Mawung, & Achmad Syamsudin. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i2.1744>
- Naya, N. I., & Irawan, I. I. I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Journal Scientific of Mandalika (Jsm)*, 3(7), 756–768.
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Sedarmayanti dalam (afifudin). (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar maju.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.

