

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Kapanewon Mlati Sleman Yogyakarta merupakan salah satu kantor dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah Mlati, Kabupaten Sleman, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya.

Dalam pembaharuan 8 April 1945 kabupaten Sleman meliputi 17 Kapanewon, dan Kapanewon Mlati berpusat di Mlati, terdiri atas Kalurahan :

- Kalurahan Glondong.
- Kalurahan Duwet.
- Kalurahan Mlati.
- Kalurahan Jombor.
- Kalurahan Sendowo.
- Kalurahan Jongke.
- Kalurahan Gedongan.
- Kalurahan Kutu.
- Kalurahan Burikan.
- Kalurahan Kebondalem.
- Kalurahan Cebongan.
- Kalurahan Mlati.
- Kalurahan Jumeneng.
- Kalurahan Pundong.
- Kalurahan Sanggrahan.
- Kalurahan Mlati.
- Kalurahan Nambongan.
- Kalurahan Gombang.

Setelah Kabupaten Sleman mengadakan penggabungan desa dengan maklumat Nomor: 5/1948 pada tanggal 19 April 1948 yang semula 262 kalurahan menjadi 86

kalurahan, sehingga kecamatan Mlati berada di Wilayah Kabupaten Sleman dan terdiri dari 5 (lima) Desa Yaitu :

1. Desa Sinduadi.
2. Desa Sendangadi.
3. Desa Tlogoadi.
4. Desa Tirtoadi.
5. Desa Sumberadi

Kapanewon Mlati terdiri dari 74 Padukuhan ,203 RW dan 553 RT
Kapanewon Mlati Sleman memiliki visi dan misi sebagai berikut;

Visi

“Terwujudnya Sleman Sebagai Rumah Bersama Yang Cerdas, Sejahtera, Berdaya Saing, Menghargai Perbedaan dan Memiliki Jiwa Gotong Royong”

Misi

1. Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dengan dukungan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau.
3. Membangun perekonomian yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan ketahanan masyarakat dalam menghadapi berbagai macam ancaman dan bencana.
5. Membangun sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung terwujudnya kabupaten cerdas.
6. Memperkuat budaya masyarakat yang saling menghargai dan jiwa gotong royong.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, subyek dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kapanewon Sleman, Kabupaten Mlati. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 56 responden. Kuisisioner ini

diberikan secara langsung kepada pegawai yang ada di Kantor Kapanewon Sleman, Kabupaten Mlati. Sebelum membahas lebih lanjut tentang hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas tentang karakteristik responden mengenai jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

4.2.1 Gambaran karakteristik Responden

Berdasarkan 56 kuisioner tersebut, karakteristik responden dan analisis deskriptif jawaban responden dapat dianalisis dan dijelaskan dengan tabel sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin

Informasi mengenai jenis kelamin dalam penelitian ini merupakan salah satu hal yang penting untuk mengetahui presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin 56 responden

Tabel 4.1 Identitas Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	59.6	59.6	59.6
	Perempuan	22	40.4	40.4	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Sumber : data diperoleh kuisioner

Berdasarkan hasil tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih dominan daripada responden perempuan, yaitu dengan jumlah 34 orang atau 59,6% dari jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis perempuan berjumlah 22 orang atau 40,4% dari jumlah responden.

2. Usia Responden

Informasi mengenai usia adalah informasi yang sangat penting dalam penelitian ini. Umur responden akan mempengaruhi pengetahuan dan pemikiran dalam memberikan jawaban kuisioner. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan usia.

	Frequen	Percent	Valid	Cumulative
--	---------	---------	-------	------------

		cy		Percent	Percent
Valid	21-25 Tahun	12	21.1	21.1	21.1
	26-30 Tahun	16	28.1	28.1	49.1
	31-35 Tahun	6	10.5	10.5	59.6
	36-40 Tahun	8	14.0	14.0	73.7
	41-45 Tahun	5	8.8	8.8	82.5
	46-50 Tahun	9	17.5	17.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Tabel 4.2 Identitas Usia Responden

Sumber : data diperoleh output usia

Berdasarkan hasil tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini responden yang berusia 21-25 tahun berjumlah 12 orang atau 21,1%. Adapun jumlah responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 16 orang atau 28,1%. Adapun responden yang berjumlah 31-35 tahun berjumlah 6 orang atau 10,5%. Adapun responden yang berusia 36-40 tahun berjumlah 8 orang atau 14%. Adapaun responden yang berusia 41-45 tahun berjumlah 5 orang atau 8,8%. Adapun responden yang berusia 46-50 tahun berjumlah 9 orang atau 17,5%.

4.2.2 Uji Validitas dan Realibilitas

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25

1. Uji Validitas

Sugiyono (2012:172) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Artinya kuisioner tersebut mampu mengungkapkan objek atas dasar karakteristik yang diukur. Untuk menguji tiap validitas tiap variabel dilakukan andisis item, yaitu mengkoreiasikan tiap butir pertanyaan. Adapun kriteria penelitian yaitu item pertanyaanpertanyaan dianggap valid jika nilai vaiiditasnya lebih besar dari nilai korelasi label SPSS pada tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS untuk indikator variabel Diklat (X1), Kompensasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), dan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item - Total Correlation	R-Table	Keterangan
Diklat (X1)	X1.1	0,784	0,263	Valid
	X1.2	0,841	0,263	Valid
	X1.3	0,720	0,263	Valid
	X1.4	0,765	0,263	Valid
Kompensasi Kerja (X2)	X2.1	0,857	0,263	Valid
	X2.2	0,710	0,263	Valid
	X2.3	0,775	0,263	Valid
	X2.4	0,794	0,263	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	X3.1	0,801	0,263	Valid
	X3.2	0,676	0,263	Valid
	X3.3	0,677	0,263	Valid
	X3.4	0,641	0,263	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,739	0,263	Valid
	Y1.2	0,695	0,263	Valid
	Y1.3	0,851	0,263	Valid
	Y1.4	0,809	0,263	Valid

Berdasarkan tabel 4.3 diatas hasil uji validitas untuk seluruh dimensi menyatakan bahwa dari 16 butir pernyataan, tidak terdapat butir yang tidak valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 16 butir pernyataan

2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Setelah pengujian validitas dinyatakan valid, kemudian dilanjutkan mengukur reliabilitas dari data-data yang sudah terkumpul dengan membandingkan Cronbach's Alpha. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang

sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Pedoman alat ukur dikatakan reliabel jika suatu variabel memberikan nilai cronbach's alpha > 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang telah di olah menggunakan SPSS versi 25 :

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Kesimpulan
Diklat (X1)	0,917	0,60	Reliabel
Kompensaasi Kerja (X2)	0,901	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,931	0,60	Reliabel

Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel bebas (Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) menunjukkan hasil reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah reliabel. Dengan kata lain, setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat mendukung dalam analisis penelitian ini.

4.3 Analisis Data dan Perhitungan Hipotesis

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji

normalitas dilakukan ketika variabel dependen dan variabel independen terdapat adanya distribusi normal dalam model regresi. Data penelitian yang baik digunakan yaitu data penelitian yang berdistribusi normal maka uji statistik tidak valid.

Tabel 4.5 Uji One Sample Kolmogrov Test

N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.6707817
		0
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.049
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Menurut Suliyanto (2011:8) dasar pengambilan keputusan dari analisis ini apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas sebagai berikut :

1. Apabila nilai Sig > alpha maka nilai residual berdistribusi normal.
 2. Apabila nilai Sig < alpha maka nilai residual berdistribusi tidak normal .
- Dari hasil uji tabel 4.5 diatas menjelaskan bahwa, nilai Asymp. Sig (2 tailed) sebesar 0,200 sehingga dapat diartikan bahwa data residual dalam regresi ini terdistribusi secara normal karena nilai Sig. (2 tailed) lebih besar dari pada 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.639	1.608		.398	.693		
	Diklat	.076	.139	.072	.547	.587	.495	2.021

Kompensasi	.507	.147	.503	3.44 8	.001	.407	2.458
Lingkungan Kerja Non Fisik	.345	.129	.288	2.66 8	.010	.742	1.348

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Output SPSS 25

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2017:71) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel. Uji multikolinieritas merupakan uji model regresi yang menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. menurut Ghazali (2017) Apabila nilai multikolinieritas TOL $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Pada uji multikolinieritas tabel 4.7 menjelaskan bahwa, nilai tolerance X1 senilai 0,495, X2 senilai 0,407, dan X3 senilai 0,742. Nilai VIF X1 senilai 2,021, X2 senilai 2,458 dan X3 senilai 1,348. Sehingga tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi, karena hasil nilai tolerance lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF dibawah 10,00.

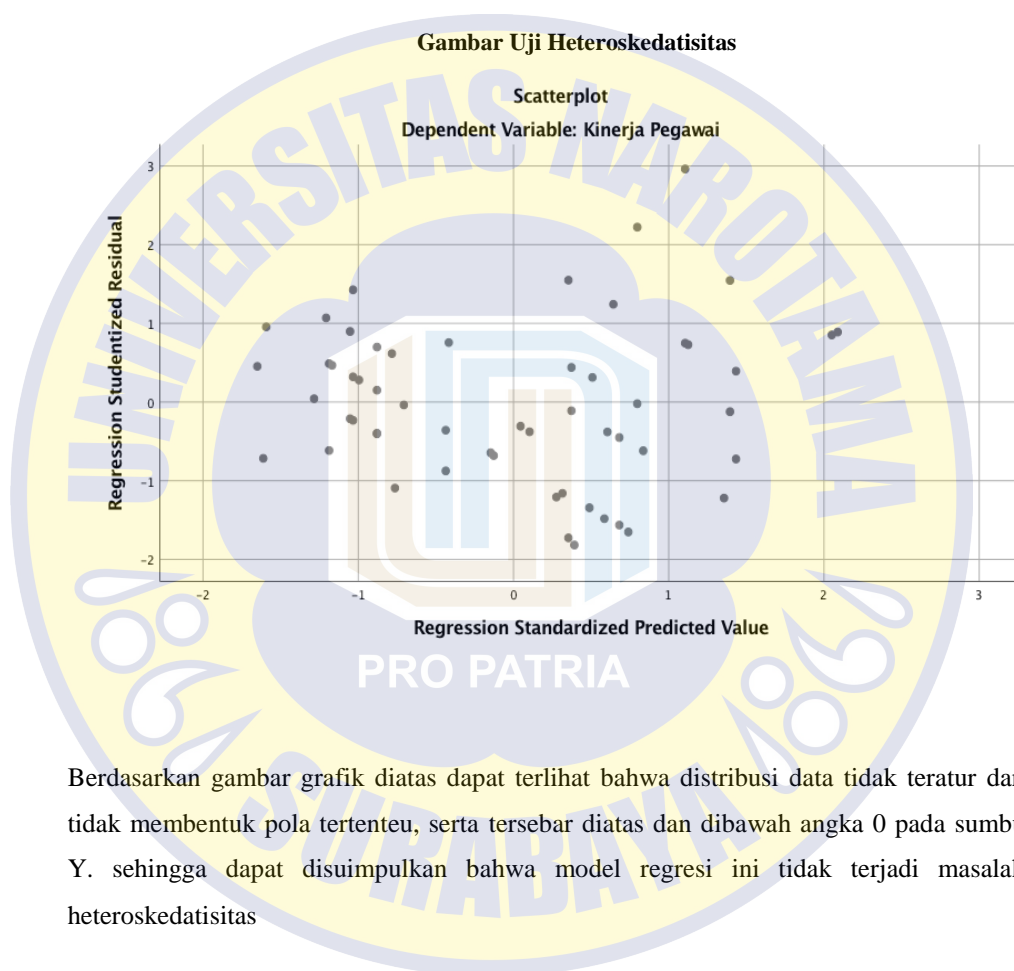
3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120) tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang lain. Menurut Ghozali (2017:49) Cara menguji data heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi -Y sebenarnya) yang telah terjadi di *standardized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka artinya mengindikasikan

telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar grafik diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Uji regresi linier berganda dilakukan untuk menguji adanya pengaruh variabel bebas (independen) yaitu Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja

pegawai. Model regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengembangkan pengujian hipotesis.

Tabel 4.7 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.639	1.608		.398	.693		
	Diklat	.076	.139	.072	.547	.587	.495	2.021
	Kompensasi	.507	.147	.503	3.448	.001	.407	2.458
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.345	.129	.288	2.668	.010	.742	1.348

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Output SPSS 25

Pada uji regresi linier berganda pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat pada persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 0,639 + 0,076 (X1) + 0,507 (X2) + 0,345 (X3)$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,639 keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Diklat (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Pegawai tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisiensi regresi (X1) sebesar 0,076 , menunjukkan bahwa variabel diklat mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,076 , dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
3. Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar 0,507 , menunjukkan bahwa variabel

kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,507, dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

4. Nilai koefisiensi regresi X3 sebesar 0,345, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja non fisik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,345, dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

4.3.3 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Menurut Widjarjono, (2010) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan untuk melihat apakah adanya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai sig < 0,05 maka dapat dikatakan ada nya pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.639	1.608		.398	.693		
Diklat	.076	.139	.072	.547	.587	.495	2.021
Kompensasi	.507	.147	.503	3.448	.001	.407	2.458
Lingkungan Kerja Non Fisik	.345	.129	.288	2.668	.010	.742	1.348

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data output SPSS 25

Pada uji signifikan parsial dari tabel 4.8 diatas dapat diartikan bahwa :

Keterangan:

α = taraf signifikansi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Rumus t_{tabel} :

$$\begin{aligned}t_{\text{tabel}} &= \left(\frac{\alpha}{2}, n - k - 1 \right) \\ &= \left(\frac{\alpha}{2}, 56 - 3 - 1 \right) \\ &= (0.025, 52) \\ &= 2,066\end{aligned}$$

Sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Diklat (H1)

Pada hasil tabel uji parsial (uji t) diatas membuktikan signifikan diklat senilai 0,587. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari tingkat signifikan α yaitu senilai $0,587 > 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 0,547 < t_{\text{tabel}} 2,066$ sehingga H1 yang menyatakan diklat ditolak. Maka dapat diartikan secara parsial diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Kompensasi (H2)

Pada hasil tabel uji parsial (uji t) diatas membuktikan signifikan kompensasi senilai 0,001. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan α yaitu senilai $0,001 < 0,05$ dan nilai $T_{\text{hitung}} 3,448 > T_{\text{tabel}} 2,066$ Sehingga H2 yang menyatakan kompensasi diterima. Maka dapat diartikan secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Lingkungan Kerja Non Fisik (H3)

Pada hasil tabel uji parsial (uji t) diatas membuktikan signifikan lingkungan kerja non fisik senilai 0,010. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan α yaitu senilai $0,010 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 2,668 > t_{\text{tabel}} 2,066$ sehingga yang menyatakan H3 lingkungan kerja non fisik diterima. Maka dapat diartikan secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Kuncoro (2009), uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai sig < 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	176.609	3	58.870	18.573	.000 ^b
	Residual	164.819	52	3.170		
	Total	341.429	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Diklat, Kompensasi						

Sumber :
Data
output
t
SPSS
25

K
etera

ngan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Rumus F tabel:

$$F_{\text{tabel}} = (k, n - k)$$

$$= (3, 56 - 3)$$

$$= (3, 53) = 2,78$$

Pada uji signifikan simultan pada tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa, nilai sig senilai $0,000 < 0,05$ nilai F_{hitung} lebih besar $18,573 > F_{\text{tabel}} 2,78$ dengan demikian H4 yang menyatakan diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik diterima. Sehingga, dapat diartikan bahwa diklat, kompensasi, dan Lingkungan Kerja non Fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.4 Analisis dan Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa diklat memiliki nilai $t_{\text{hitung}} 0,547$ lebih kecil

dari nilai t_{tabel} 2,066. Sehingga menyatakan bahwa H1 ditolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Wardani Putri, Rahmawati (2019) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa diklat secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki nilai T_{hitung} 3,448 lebih besar dari nilai T_{tabel} 2,066. Sehingga menyatakan bahwa H2 diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat kita lihat bahwa semakin banyak kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t_{hitung} 2,668 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,066. Sehingga menyatakan bahwa H3 diterima, artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai disebabkan karena semakin baik hubungan atasan dengan bawahan membuat pegawai rasa nyaman dan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Menurut penelitian (Fahriani Astuti Sitepu 2020)) membuktikan secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa Diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai F_{hitung} 18,573 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,78. Sehingga menyatakan bahwa H4 diterima, artinya Diklat, kompensasi, lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.