

HUBUNGAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA ASN KANTOR GUBERNUR PROVINSI RIAU DENGAN VARIABEL INTERVENING LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Ratna Nurani¹, Pelican Landri², Virna Museliza³, Sitti Rahmah⁴

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, UIN Sultan Syarif Kasim Riau

² Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Dakwah, UIN Sultan Syarif Kasim Riau

^{3,4} Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, UIN Sultan Syarif Kasim Riau

*Korespondensi Author E-mail: nana_smart66@yahoo.com

Diterima : 24102023

Direvisi : 18122023

Disetujui : 03012024

ABSTRACT

This article aims to find out how religiosity influences the work environment and non-physical performance, to find out how the non-physical work environment influences ASN performance and to find out how religiosity influences ASN performance in the Riau Governor's Office through the non-physical work environment as an intervening variable. A quantitative approach with the PLS method is used to answer the hypothesis. The results of this research are based on the results of the bootstrapping test, the t-count value is greater than the t-tall ($2,646 > 1,96$), and p value $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$) which shows that religiosity has a positive relationship towards Non-physical work environment, Hypothesis 1 is accepted, Religiosity has no effect on ASN performance. This is indicated by the t-count value being smaller than the t-table ($0,351 < 1,96$), and p value $> 0,05$ ($0,72 > 0,05$), Hypothesis 2 is rejected. that the non-physical work environment influences the performance of Riau Provincial Government ASN. This is indicated by the t-count value being greater than the t-table ($2,867 > 1,96$), and p value $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$). So it can be concluded that the non-physical work environment has an influence on the performance of Riau Provincial Government ASN. Hypothesis 3 is accepted and that there is no direct influence from the intervening variable, namely the non-physical work environment. The results show that the P value is $> 0,05$ ($0,077 > 0,05$). so that the non-physical work environment does not act as a mediating variable between Religiosity and ASN Performance, Hypothesis 4 is rejected.

Keywords: Religiosity; Performance; Non-Physical Environment.

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui religiusitas berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan kinerja non fisik, untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja ASN dan untuk mengetahui religiusitas berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Gubernur Riau melalui lingkungan kerja non fisik sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif dengan metode PLS digunakan untuk menjawab hipotesa. Hasil dari penelitian ini yaitu berdasarkan hasil uji bootstrapping nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,646 > 1,96$), dan p value $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$) yang menunjukkan religiusitas memiliki arah hubungan yang positif terhadap Lingkungan Kerja non fisik, Hipotesa 1 diterima, Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,351 < 1,96$), dan p value $> 0,05$ ($0,72 > 0,05$), Hipotesa ke 2 ditolak. bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja ASN Pemprov Riau. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,867 > 1,96$), dan p value $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nons fisik berpengaruh terhadap kinerja ASN Pemprov Riau, Hipotesa ke 3 diterima dan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dari variabel intervening yaitu Lingkungan Kerja non fisik. Hasil menunjukkan bahwa nilai P value $> 0,05$ ($0,077 > 0,05$). sehingga Lingkungan kerja non fisik tidak berperan sebagai variabel yang memediasi antara Religiusitas dan Kinerja ASN, Hiopotesa ke 4 ditolak

Kata kunci: Religiusitas; Kinerja; Lingkungan Non Fisik.

PENDAHULUAN

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) menyebutkan dalam bukunya Road Map Reformasi Birokrasi 2015 sampai dengan 2019 bahwa terdapat sejumlah masalah dan tatanan yang berkaitan dengan birokrasi dan/atau ASN yang harus diselesaikan (Kemen PAN & RB, 2015: 10-13). Dengan asumsi bahwa permasalahan pada ASN ini bermuara pada hilangnya karakter sebagai pelayan negara dan lemahnya budaya kerja yang dijalankan aparatur tersebut, dibutuhkan sebuah upaya yang radikal dan revolusioner untuk memperkuat kembali karakter dan budaya kerja ASN sesuai dengan yang diharapkan, penguatan dimensi religiusitas menjadi jawabannya (Supriatna, 2017)

(Mangkunegara, 2011) menyatakan kinerja sebagai pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh individu dalam mengerjakan tugas sesuai pada pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Nilai-nilai keagamaan yang dipercayai seorang karyawan menjadi sumber semangat kerja yang mempengaruhi cara pandang karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Pada sikap diri karyawan yang memiliki asas dan penghayatan keagamaan yang kuat akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya merupakan keterkaitan antara religiusitas dengan aktivitas di dalam dunia kerja (Sulistyo, 2011). (Sulistyo, 2011) menyatakan bahwa religiusitas sangat penting dimiliki oleh pegawai, karena jika pegawai mempunyai tingkat religiusitas yang semakin tinggi maka motivasi pegawai untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian yang selaras dengan pendapat ini antara lain penelitian yang dilakukan (Mardalis et al., 2019) dengan hasil penelitian bahwa variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Prasetyo & Anitra, 2020) laporan penelitiannya variabel religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bersumber hasil penelitiannya (Osman-Gani et al., 2010) menyatakan bahwa, ada beberapa implikasi untuk manajer dan penyelia yang berusaha menghasilkan perubahan perilaku karyawan dalam organisasi, direkomendasikan untuk sementara bahwa manajemen puncak harus menyediakan kerangka kerja dengan menformalkan keagamaan dan spritual, komitmen organisasi ini menjadi penting bagi kinerja karyawan, kinerja yang diinginkan. Faktor-faktor ini tidak dapat berdiri sendiri, misalnya religiusitas saja tidak akan membawa dampak yang berarti kecuali adanya komitmen kerja. Menformalkan keagamaan dan spritual dalam organisasi adalah upaya sinkronisasi keterkaitan antara religiusitas dengan aktivitas

didalam dunia kerja, karyawan dapat memandang aktivitas kerja dalam organisasi sebagai bagian dari ibadah.

Surat At-Taubah ayat 105 yang artinya dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu yang telah kamu kerjakan”.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya dan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut (Pangarso & Ramadhyanti, 2017) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan dan menurut Sunyoto (2012), ikatan sesama pegawai pada lingkungan non fisik yaitu ikatan kerja persorangan dan ikatan kelompok, ikatan kelompok yaitu ikatan nan terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauann dan kemampuan yang sama (Sunyoto, 2012).

Riau salah satu provinsi terkaya di Indonesia, dengan ibu kotanya Pekanbaru, pusat pemerintahan Kantor Gubernur Riau terletak di jalan Jendral Sudirman Nomor 460 Kelurahan Jadirejo, Kecamatan Pekanbaru di Kota Pekanbaru, Pemerintahan Provinsi Riau membangun masjid di lingkungan kantor Gubernur Riau diberi nama Masjid Al – Hidayah sebagai wujud Hablum Minallah yaitu hubungan dengan Allah sehingga bisa menunaikan perintah syari’at. Masjid Al – Hidayah di resmikan oleh Gubernur Riau pada saat itu yaitu H.M. Rusli Zaenal pada tanggal 14 Maret 2013.

Kota Pekanbaru mempunyai pegawai ASN tetinggi yaitu 23.249 pegawai, Kehadiran masjid di lingkungan perkantoran sudah lama dilakukan oleh pemerintah. Masjid dalam sejarah Islam adalah pusat perkembangan peradaban Islam, selain sebagai tempat ibadah masjid juga di fungsikan sebagai tempat pendidikan, kegiatan sosial, sidang dan musyawarah, dan berbagai aktivitas positif lainnya. Perkembangan masjid menjadi tanggungjawab jamaah masjid tersebut. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan dimasjid adalah aktivitas-aktivitas yang didasari oleh religiusitas. Interaksi sosial karyawan di masjid, baik individu maupun kelompok, baik antara atasan dengan bawahan, terjadi secara lebih berakhlak atau lebih terasa persaudaraan. Aktivitas dalam masjid mempengaruhi psikis karyawan sebelum bekerja

maupun setelah bekerja kearah. Sehingga dapat di simpulkan sebagai lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk itu peneliti ingin mengetahui apakah rerelegiusitas berpengaruh terhadap lingkungan kerja non fisik di Kantor Gubernur Riau; apakah relligiusitas berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Gubernur Riau; apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Gubernur Riau; dan Untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Guibernur Riau melalui lingkungan kerja non fisik sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode PLS dan mengambil populasi yaitu seluruh Pegawai kantor Gubernur Provinsi Riau yang berjumlah 23.249 orang (berdasarkan data BPS tahun 2019) Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin, hasil perhitungan jumlah sampel minimal adalah 100. Sampel yang dibagikan berjumlah 105 orang.

Definisi Konseptual, Operasional dan Kisi-kisi Instrumen

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Budaya Kerja, variabel yang digunakan yaitu variable terikat dan variable tidak terikat, setiap variabel diukur dengan skala likert 1 sampai dengan 5, dengan interpretasi :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor1
- b. Tidak Setuju (TS) = Skor2
- c. Netral (N) = Skor3
- d. Setuju (S) = Skor4
- e. Sangat Setuju (SS) = Skor5

Untuk menganalisis penelitian, data yang digunakan harus berasal dari instrument yang valid dan reliabel. Maka itu di dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ada tiga jenis variabel adalah variabel yang dapat pengaruh dari variabel lain (endogen) serta variabel yang mempengaruhi variabel lain (eksogen) dan variabel penghubung (intervening). Variabel yang digunakan yaitu :

- a. Variabel Endogen yaitu Kinerja Pegawai (Y)
- b. Variabel Eksogen yaitu Religiusitas (X1)

c. Variabel Intervening yaitu Lingkungan Kinerja Non Fisik (X2)

Statistik Deskriptif

Suatu analisis yang menggambarkan informasi responden penelitian seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja dan juga mendeskripsikan masing-masing variabel.

Statistik Inferensial

Penentuan strategi Smart PLS tergantung pada pemikiran bahwa dalam ulasan ini jika ada terdapat konstruk yang dibingkai dengan indikator reflektif serta riset menggunakan faktor moderasi.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk melakukan suatu pengukuran model dibutuhkan namanya evaluasi model. Evaluasi model dilakukan untuk memberikan nilai dari model validitas dan reabilitas. Adapun cara pengukuran dari evaluasi model dengan menggunakan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Validity* (Ghozali & Latan, 2012)

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Untuk menilai evaluasi model struktural di lihat dari R-Square. Dimana R-Square 0,75 dinyatakan model kuat, 0,50 dinyatakan model moderate dan 0,20 dinyatakan model tidak kuat. Artinya peran R-Square ini dapat menjelaskan pengaruh variabel eksogen ke endogen (Ghozali & Latan, 2012)

Pengajuan Hipotesis

Menurut (Ghozali & Latan, 2012) pengujian hipotesis adalah untuk melihat nilai signifikan antar variabel apakah masing-masing variabel berpengaruh atau tidak berpengaruh. Untuk mengetahuinya harus dilihat dari thitung dan ttabel. Jika $thitung > ttabel$ dengan hipotesis diterima dan jika $thitung < ttabel$ maka hipotesis di terima dan jika $thitung < ttabel$ maka hipotesis tidak diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil populasi yaitu seluruh Pegawai kantor Gubernur Provinsi Riau yang berjumlah 23.249 orang berdasarkan data BPS tahun 2019. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin, hasil perhitungan jumlah sampel minimal adalah 100.

Sampel yang dibagikan berjumlah 105 orang. Berikut Hasil ringkasan pengumpulan

kuesioner pada tabel 1 :

Tabel 1 Hasil pengumpulan data

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|-----------------------------|--------|------------|
| Kuesioner yang disebar | 105 | 100% |
| Kuesioner yang terisi | 103 | 98% |
| Kuesioner yang tidak terisi | 2 | 2% |
| Kuesiner yang dapat diolah | 103 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Gambaran Umum Responden Penelitian

Gambaran umum responden dapat dilihat melalui demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur., tingkat pendidikan dan status pekerjaan.

Jenis kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh melalui kuesioner dikelompokkan menjadi 2 kategori. Responden yang didapat secara rinci memiliki tingkat proporsi sebagai berikut:

Tabel 2 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 60 | 58% |
| Perempuan | 43 | 42% |
| Jumlah | 103 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Responden laki-laki berjumlah 60 orang (58%) dan responden perempuan berjumlah 43 orang (42%).

Umur

Responden berdasarkan umur yang diperoleh melalui kuesioner dikelompokkan menjadi 7 kategori . Responden yang didapatkan secara rinci melalui tingkat proporsi sebagai berikut :

Tabel 3 Demografi Umur Responden

| Umur | Frekuensi | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| 20-24 Tahun | 10 | 10% |
| 25-30 Tahun | 30 | 29% |
| 31-35 Tahun | 31 | 30% |
| 36-40 tahun | 14 | 13% |
| 41-45 Tahun | 8 | 8% |
| 45-49 Tahun | 2 | 2% |

| | | |
|-----------|-----|------|
| >50 Tahun | 8 | 8% |
| Jumlah | 103 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Data berdasarkan umur, menunjukkan bahwa responden yang terbanyak memiliki usia 31-35 Tahun sebanyak 31 orang, sedangkan responden yang memiliki usia 46-49 tahun merupakan jumlah yang paling sedikit, yaitu sebanyak 2 orang.

Tingkat Pendidikan

Responden berdasarkan jenis pendidikan yang diperoleh kuesioner dikelompokkan menjadi 5 kategori. Responden yang didapatkan secara rinci memiliki proporsi seperti berikut:

Tabel 4 Demografi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|--------------------|-----------|------------|
| SLTA | 19 | 18% |
| D3 | 11 | 11% |
| S1 | 70 | 68% |
| S2 | 3 | 3% |
| S3 | 0 | 0 |
| Jumlah | 103 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 70 orang dengan presentase sebesar 68%. Responden dengan tingkat pendidikan SMU sebanyak 19 orang (18%), responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 9 orang (11%), dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (3%) sedangkan responden yang memiliki pendidikan S3 tidak ada.

Status Pekerjaan

Responden berdasarkan Status Pekerjaan yang diperoleh melalui kuesioner dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu PNS dan PPPK. Responden yang didapatkan secara rinci melalui tingkat proporsi sebagai berikut:

Tabel 1.5. Demografi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

| Jabatan | Frekuensi | Persentase |
|---------|-----------|------------|
| PNS | 95 | 92 % |
| PPPK | 8 | 8% |
| Jumlah | 103 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa responden dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 98 orang atau sebanyak 92% dari total responden sedangkan

responden yang memiliki status Pegawai Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 8 orang atau 8 %.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran umum hasil penelitian. Dalam penelitian ini variabel penelitian diukur dengan kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan skor 1-5. Dengan jumlah responden 103 maka skor maksimum, minimum, dan interval teoritis sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : 103 \times 5 = 515 \\ \text{Skor Minimum} & : 103 \times 1 = 103 \\ \text{Interval} & : \frac{515-103}{5} = 82.4 \end{aligned}$$

Berdasarkan data ini maka dapat disusun kategori dari jawaban keseluruhan responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Sangat Baik (Setuju/Baik/Tinggi)} & = 432.8-515 \\ \text{Baik (Setuju/Baik/Tinggi)} & = 350.3-432.7 \\ \text{Cukup Baik (Setuju/Baik/Tinggi)} & = 267.80-350.2 \\ \text{Tidak Baik (Setuju/Baik/Tinggi)} & = 185.5-267.79 \\ \text{Sangat Tidak Baik (Setuju/Baik/Tinggi)} & = 103-185.4 \end{aligned}$$

Kinerja ASN (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, (Soetrisno, 2016) . Adapun skor jawaban responden untuk seluruh pernyataan sebagai berikut:

Tabel 6 Distribusi skor Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja ASN

| No | Instrumen | N | Skor Ideal | Skor Faktual | Keterangan |
|-----------|-----------|-----|------------|--------------|-------------|
| 1 | Y1.1 | 103 | 515 | 456 | Sangat Baik |
| 2 | Y1.2 | 103 | 515 | 452 | Sangat Baik |
| 3 | Y1.3 | 103 | 515 | 459 | Sangat Baik |
| 4 | Y1.5 | 103 | 515 | 456 | Sangat Baik |
| 5 | Y1.6 | 103 | 515 | 459 | Sangat Baik |
| 6 | Y1.7 | 103 | 515 | 460 | Sangat Baik |
| 7 | Y1.8 | 103 | 515 | 459 | Sangat Baik |
| 8 | Y1.9 | 103 | 515 | 461 | Sangat Baik |
| Maksimum | | | | 461 | Sangat Baik |
| Minimum | | | | 452 | Sangat Baik |
| Rata-Rata | | | | 457.5 | Sangat Baik |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, didapat skor tertinggi sebesar 461 yaitu pada indikator Y1.9, skor terendah sebesar 452 yaitu pada indikator Y1.2. Adapun nilai rata-rata yang didapat yaitu sebesar 457,5 hasil ini mejelaskan secara keseluruhan Kinerja ASN pada provinsi Riau masuk dalam kategori sangat baik.

Religiusitas (X1)

(Yulianto, 2014) Religiusitas adalah potensi agama atau kepercayaan kepada tuhan, dengan kata lain percaya kepada kekuatan di luar diri yang mengatur kehidupan dan kehidupan alam semesta . Adapun tanggapan responden untuk variabel Religiusitas sebagai berikut:

Tabel 7 Distribusi skor Jawaban Responden Untuk Variabel Religiusitas

| No | Instrumen | N | Skor Ideal | Skor Faktual | Persentase | Keterangan |
|-----------|-----------|-----|------------|--------------|------------|-------------|
| 1 | X1.1 | 103 | 515 | 456 | 86.9% | Sangat Baik |
| 2 | X1.2 | 103 | 515 | 461 | 87.0% | Sangat Baik |
| 3 | X1.3 | 103 | 515 | 473 | 82.6% | Sangat Baik |
| 4 | X1.4 | 103 | 515 | 475 | 85.9% | Sangat Baik |
| 5 | X1.5 | 103 | 515 | 461 | 88.9% | Sangat Baik |
| 6 | X1.7 | 103 | 515 | 459 | 88.1% | Sangat Baik |
| 7 | X1.8 | 103 | 515 | 469 | 86.4% | Sangat Baik |
| 8 | X1.9 | 103 | 515 | 477 | 82.0% | Sangat Baik |
| 9 | X1.10 | 103 | 515 | 473 | 86.9% | Sangat Baik |
| Maksimum | | | | 477 | 88.9% | Sangat Baik |
| Minimum | | | | 456 | 82.0% | Sangat Baik |
| Rata-Rata | | | | 467.8 | 86.1% | Sangat Baik |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, didapat skor terbesar pada variabel Religiusitas sebesar 477 yaitu pada indikator X1.9, dan skor terkecil sebesar 456 yaitu pada indikator X1.1. Adapun skor rata-rata yang didapat sebesar 467.78, hasil ini mejelaskan secara keseluruhan religiusitas ASN masuk dalam kategori sangat baik.

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Sedarmayanti, 2009 menjelaskan lingkungann kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik sama dengan lingkungan kerja psikis yakni tidak dapat dilihat dengan panca indra tetapi dapat dirasakan dengan perasaan seseorang, sehingga dapat membina hubungan antar unit kerja yang ada. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan

kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan Adapun jawaban responden untuk Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai berikut:

Tabel 8 Distribusi skor Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

| No | Instrumen | N | Skor Ideal | Skor Faktual | Keterangan |
|-----------|-----------|-----|------------|--------------|-------------|
| 1 | X2.1 | 103 | 515 | 453 | Sangat Baik |
| 2 | X2.2 | 103 | 515 | 455 | Sangat Baik |
| 3 | X2.3 | 103 | 515 | 448 | Sangat Baik |
| 4 | X2.5 | 103 | 515 | 459 | Sangat Baik |
| 5 | X2.6 | 103 | 515 | 458 | Sangat Baik |
| Maksimum | | | | 453 | Sangat Baik |
| Minimum | | | | 459 | Sangat Baik |
| Rata-Rata | | | | 454.6 | Sangat Baik |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, didapat skor terbesar pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 459 yaitu pada indikator X2.5, dan skor terkecil sebesar 453 yaitu pada indikator X2.1. Adapun skor rata-rata yang didapat sebesar 545.5, hasil ini mejelaskan secara keseluruhan lingkungan kerja non fisik masuk dalam kategori sangat baik.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Analisis *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dilakukan untuk menguji konsistensi, presisi, dan akurasi instrumen dalam mengukur konstruk (reliabilitas). Instrumen dinyatakan reliabel jika memberikan hasil yang sama saat digunakan lebih dari satu kali. Tabel hasil uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 9 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) |
|----|------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| X1 | 0,944 | 0,957 | 0,953 |
| X2 | 0,785 | 0,796 | 0,850 |
| Y | 0,865 | 0,892 | 0,890 |

Sumber: Data Output SmartPLS3, 2023

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel. Adapun nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang didapat >0,7. Dengan demikian disimpulkan seluruh instrument dari masing masing variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Sturuktural Model

Pengujian *Inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat gabungan antara konstruk, nilai signifikan, dan *R-square* dari model penelitian. *R-square* digunakan untuk mengevaluasi konstruk dependen untuk model struktural. *R-square* untuk variabel laten dependen dapat digunakan sebagai titik awal evaluasi model menggunakan PLS.

Tabel 10 Nilai R Square

| | R-square | R-square adjusted |
|----|----------|-------------------|
| X2 | 0,070 | 0,061 |
| Y | 0,096 | 0,078 |

Sumber: Data Output SmartPLS3, 2023

Didapat nilai R square pada jalur 1 sebesar= 0,070 artinya kemampuan variabel X1 (Religiusitas) dalam menjelaskan X2 (Lingkungan kerja non fisik) adalah sebesar 7 persen. Sedangkan R Square Jalur II yaitu 0.096 artinya kemampuan Religiusitas (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) dalam menjelaskan kinerja ASN (Y) adalah 9,6 %. Berdasarkan nilai R square ini disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah antara variabel variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai *t*-hitung. Signifikan parameter yang diestimasi memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian kemudian membandingkan nilai *t*-hitung dengan nilai *t*-tabel untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel tersebut. Tabel hasil uji hipotesis sebagai berikut:

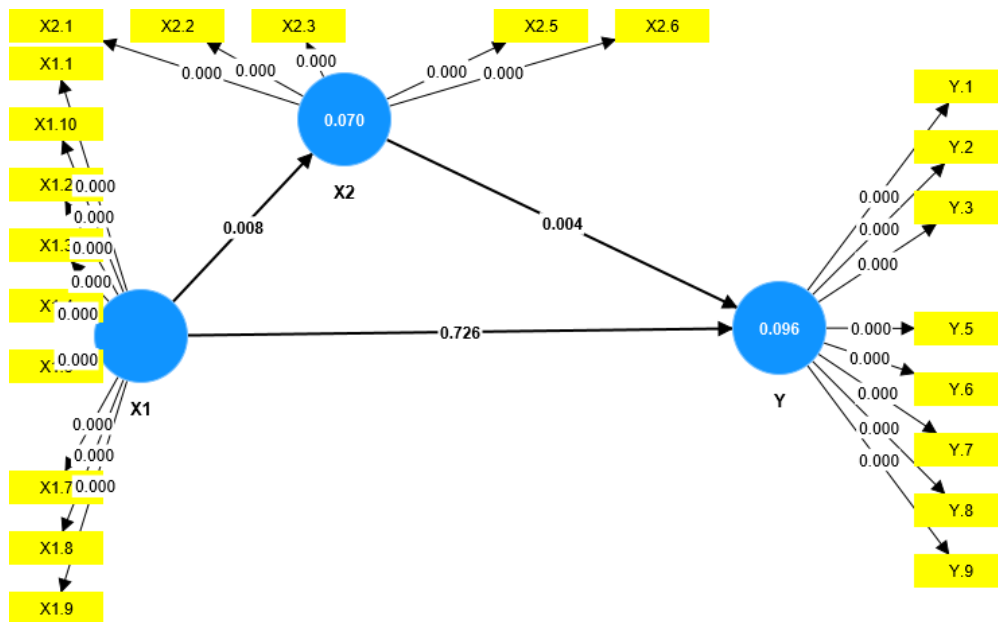
Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ((O/STDEV)) | P values |
|----------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| X1 -> X2 | 0,264 | 0,291 | 0,100 | 2,646 | 0,008 |
| X1 -> Y | 0,049 | 0,056 | 0,141 | 0,351 | 0,726 |
| X2 -> Y | 0,293 | 0,327 | 0,102 | 2,867 | 0,004 |

Sumber: Data Output SmartPLS3, 2023

Berdasarkan tabel 11 dan gambar 1, didapat nilai *t* hitung dan *p* value dari masing masing instrumen. Dari tabel didapat nilai *t* hitung untuk X1 sebesar 2.646 dan *p* value 0,008 dengan arah pengaruh yang bersifat positif. Dengan demikian disimpulkan bahwa Religiusitas memiliki pengaruh terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik.. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel (2.646> 1,96), dan *p* value<0,05 (0,008<0,05). Kesimpulannya terdapat pengaruh religiusitas terhadap Lingkungan kerja non fisik.

Selanjutnya berdasarkan tabel juga didapat nilai t hitung religiusitas memiliki t hitung 0.351 , Dengan demikian disimpulkan bahwa Hipotesis 2 ditolak. atau Religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja ASN. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($0.351 < 1,96$), dan p value $> 0,05$ ($0,726 > 0,05$).



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja ASN . Hasil ini ditunjukkan oleh nilai nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.867 > 1,96$), dan p value $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$)

Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Kriterianya: Jika nilai P-Values < 0.05 maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel intervening “berperan” dalam mengantari/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan (pengaruhnya adalah langsung), artinya variabel intervening “tidak berperan” dalam mengantari/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Hasil Indirect Effect sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Indirect Effect

| | Specific indirect effects |
|---------------|---------------------------|
| X1 -> X2 -> Y | 0,077 |

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dari variabel intervening yaitu Lingkungan Kerja non fisik. Hasil menunjukkan bahwa nilai P value > 0.05 (0.077>0.05). sehingga Lingkungan kerja non fisik tidak berperan sebagai variabel yang memediasi antara Religiusitas dan Kinerja ASN.

PEMBAHASAN

Religiusitas berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Religiusitas terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden pada ASN pemerintah provinsi Riau ,menunjukkan bahwa adanya pengaruh Religiusitas terhadap Lingkungan kerja Non Fisik.

Berdasarkan hasil uji bootstrapping menunjukkan bahwa nilai parameter koefisien yang bernilai positif, yang menunjukkan religiusitas memiliki arah hubungan yang positif terhadap Lingkungan Kerja non fisik . Selain itu nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.646 > 1,96$), dan $p\ value < 0,05$ ($0,008 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan (Schultz & Peltier, 2013). Selain itu definisi lain dikemukakan oleh (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) “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”. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000:171) dalam (Norianggono et al., 2017), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan

maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Adanya pengaruh religiusitas ini menunjukkan bahwa kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh ASN akan ikut serta membentuk terjadinya lingkungan kerja yang nyaman, harmonis dalam mencapai kerja sama yang maksimal antar individu-individu didalam organisasi.

Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja ASN

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja ASN. Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* menunjukkan Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,351 < 1,96$), dan $p\ value > 0,05$ ($0,72 > 0,05$).

Berbicara mengenai pegawai negeri sipil menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pada pasal 1 ayat 3 menyebutkan: Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sebagai ASN yang abdi negara dituntut untuk memiliki kinerja yang memuaskan, karena ASN adalah abdi negara, yang melayani kebutuhan masyarakat.. Pada penelitian dipeoleh bahwa Religiusitas ASN pada pemprov Riau memiliki kategori Sangat Baik namun hal ini tidak mempengaruhi ASN dalam berkinerja.

Penelitian ini sejalan hasilnya dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Maulana, 2019) menyimpulkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh pada kinerja pegawai PT Bank Aceh Syariah, penelitian yang dilakukan oleh (Nisrina, 'Ain & Fikriyah, 2020) menunjukkan hal yang sama yaitu tidak adanya pengaruh religiusitas karyawan PT Cahaya Amanah NF dalam menghasilkan kinerja dalam perusahaan.

Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja ASN

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja ASN Pemprov Riau.

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja ASN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,867 > 1,96$), dan $p\ value < 0,05$ ($0,004 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja ASN Pemprov Riau.

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) definisi dari lingkungan kerja non fisik adalah hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Contoh konkret dari

lingkungan kerja non fisik seperti interaksi antar karyawan untuk berkinerja dengan baik, interaksi karyawan dengan atasan seperti instruksi yang diberi oleh pemilik kepada karyawan yang dijalani dengan baik oleh karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik adalah ketika interaksi antar karyawan atau interaksi antara karyawan dengan atasan berjalan dengan lancar.

Menurut (Sanny et al., 2013) lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik lalu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan dalam berkinerja. Pada penelitian dari kuesiner yang diajukan bahwa pada Pemprov Riau memiliki Lingkungan non fisik yang sangat Baik, hal ini tentu saja akan menimbulkan semangat dalam menghasilkan kinerja dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangarso & Ramadhyanti, 2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja Dosen Tetap Prodi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Penelitian (Supriadi, 2020) menyimpulkan hal yang serupa bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan pada PT Salim Surya Phone di Samarinda. Penelitian (Suryani, 2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan pada PT bangkit Maju Jaya Bersama di Jakarta, sedangkan (Stanley & Remiasa, 2022) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja ASN Dengan Lingkungan Kerja Non Fisik Sebagai Variabel Intervening

Variabel Intervening (Menurut (Sugiyono, 2010) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Pada penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu lingkungan kerja non fisik, yang berada diantara variabel religiusitas dan kinerja ASN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dari variabel intervening yaitu Lingkungan Kerja non fisik. Hasil menunjukkan bahwa nilai P value > 0.05 ($0.077 > 0.05$). sehingga Lingkungan kerja non fisik tidak berperan sebagai variabel yang memediasi antara Religiusitas dan Kinerja ASN.

Religiusitas adalah potensi beragama atau berkeyakinan kepada tuhan dengan kata lain percaya adanya kekuatan di luar dirinya yang mengatur hidup dan kehidupan alam semesta (Yulianto, 2014) . Pada tingkat religiusitas, bukan peraturan atau hukum yang bicara, akan

tetapi keikhlasan, kesukarelaan, kepasrahan diri kepada Tuhan (Mangunwijaya,1991) dalam (Kartikasari et al., 2023) . Religiusitas adalah hubungan batin antara manusia dengan Tuhan yang dapat mempengaruhi kehidupannya. Hubungan batin antara manusia dengan Tuhan dalam kehidupan sehari-hari seperti menjalankan ibadah (Alfiani et al., 2005). Manusia yang religius adalah manusia yang menjalankan ibadah dengan sukarela, kepasrahan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Penerapan nilai-nilai agama akan membuat individu bekerja dengan penuh tanggung jawab, karena individu dalam organisasi akan menyadari bahwa semua tugas yang dilakukan harus dilakukan dengan baik, karena segala sesuatu akan dipertanggungjawabkan baik didunia maupun diakhirat, tentunya ini akan turut serta akan mempengaruhi seseorang dalam berkinerja didalam organisasi.

Namun Lingkungan kerja non fisik bukan sebagai variabel antara hubungan antara religiusitas dan Kinerja ASN. 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 bawahannya. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Dan dalam penelitian ini sikap atasan kebawahan tidak akan menjadi penyebab adanya korelasi antara religiusitas seseorang dengan kinerja seseorang ASN dalam instansi.

KESIMPULAN

- a. Berdasarkan hasil uji bootstrapping menunjukkan bahwa nilai parameter koefisien yang bernilai positif, yang menunjukkan religiusitas memiliki arah hubungan yang positif terhadap Lingkungan Kerja non fisik. Selain itu nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.646 > 1,96$), dan $p\ value < 0,05$ ($0,008 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Berdasarkan Uji yang dilakukan maka **hipotesis 1 diterima**.
- b. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja ASN. Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* menunjukkan Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0.351 < 1,96$), dan $p\ value > 0,05$ ($0,72 > 0,05$). Kesimpulan nya adalah **Hipotesis 2 ditolak**.
- c. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja ASN Pemprov Riau. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.867 > 1,96$), dan $p\ value < 0,05$ ($0,004 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nons fisik berpengaruh terhadap kinerja ASN Pemprov Riau. Kesimpulan **Hipotesis 3 diterima**.

- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dari variabel intervening yaitu Lingkungan Kerja non fisik. Hasil menunjukkan bahwa nilai $P\ value > 0.05$ ($0.077 > 0.05$). sehingga Lingkungan kerja non fisik tidak berperan sebagai variabel yang memediasi antara Religiusitas dan Kinerja ASN kesimpulan hipotesis ke **4 ditolak**

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani, D. A., Jaelani, A., & Sari'a, A. (2005). Implementasi Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Picture And Picture Terhadap Pemahaman Dan Pengamalan Tata Cara Wudhu Siswa Kelas 1 Di Mi Ash-Shiddiqiyah. *Japanes Journal of Medical Instrumentation*, 75(4), 198. https://doi.org/10.4286/ikakikaigaku.75.4_198_2
- Ghozali, & Latan. (2012). *Pengaruh Self Efficacy Dan Religiusitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Perawat Di Rumah Sakit Jiwa* <http://repository.uin-suska.ac.id/72740/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/72740/2/TESIS> LIFA MUTIARA MAGISTER PSIKOLOGI UIN 2023 ed.pdf
- Kartikasari, D., Wati, L. N., Manajemen, M., Teknologi, U., & Jakarta, M. (2023). *Apakah Kekuatan Keberagaman Gender Dalam Menghindari Pajak Meningkat Dengan Koneksi*. 21(2), 175–193.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardalis, A., Sari, P. N. I., & Minhayati, S. (2019). Religiosity and Its Effect on Employee's Perfomance. *Proceedings of the 1st Annual Internatioal Conference on Social Sciences and Humanities (AICOSH 2019)*, 71–75. <https://doi.org/10.2991/aicosh-19.2019.14>
- Maulana, R. (2019). Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah. *UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, 1–88.
- Nisrina, 'Ain, Q., & Fikriyah, K. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Iqtisaduna*, 6(1), 57. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v6i1.13793>
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Telkomsel Area III Jawa-Bali. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Osman-Gani, Aa. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2010). Effects of religiosity, spirituality, and

personal values on employee performance: A conceptual analysis. *9th International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter)*, 11–14.

- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(2), 174–193. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>
- Prasetyo, H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. In *Borneo Student Research* (Vol. 2, Issue 1).
- Sanny, L., Ajeng, R., Cahyani, B., & Andhika, Y. (2013). Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian. *390 BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 4 No. 1 Mei 2013: 389-397*, 389–397.
- Schultz, D. E., & Peltier, J. J. (2013). Social media's slippery slope: challenges, opportunities and future research directions. *Journal of Research in Interactive Marketing*, 7(2), 86–99. <https://doi.org/10.1108/JRIM-12-2012-0054>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfbe1d.pdf>
- Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. *Alfabeta Bandung*.
- Sulistyo, H. (2011). Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *Media Riset Bisnis Dan Manajemen*, 11.
- Sunyanto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supriadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2020. [file:///C:/Users/MS-User/Downloads/706-Article Text-8681-1-10-20200822-1.pdf](file:///C:/Users/MS-User/Downloads/706-Article%20Text-8681-1-10-20200822-1.pdf)
- Supriatna, Y. (2017). Revolusi Karakter Dan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Melalui Penguatan Dimensi Religiusitas. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(2), 280–299. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i2.121>
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>

Yulianto. (2014). Pengaruh Religiusitas, Promosi, Dan Pelayanan Dalam Pengambilan Keputusan Menjadi Nasabah Tabungan Haji Pada PT. Bank Muamalat Cabang Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 1–10.