

# Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panjasa Intradin Wilayah Jakarta Barat

Salma Wafa Radinda <sup>1\*</sup>, Feb Amni Hayati <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received (10-04-2024)

Revised (10-05-2024)

Accepted (14-05-2024)

### Keywords:

Non-Physical Work  
Environment, Career  
Development, Employee  
Performance

## ABSTRACT

*This research is entitled the influence of the non-physical work environment and career development on employee performance at PT Panjasa Intradin in the West Jakarta area. This research aims to determine the influence of the non-physical work environment and career development on employee performance at PT Panjasa Intradin in the West Jakarta area. The research method used is the quantitative method. The population and samples in this study were 78 employees of PT Panjasa Intradin. Secondary data collection methods and questionnaires. Data analysis methods used are validity tests, reliability tests, classical assumptions tests, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests (R), determination tests (R Square), and hypothesis tests (F tests and t tests). The results showed that the non-physical work environment had a positive and significant influence on employee performance, which was shown by the simple linear regression equation  $Y = 9,669 + 0.677X_1$ , with a correlation value of 0.720 and a determination coefficient of 51.9%. The t test shows the value of  $t_{count} 3.551 > t_{table} 1.992$  with significance  $0.001 < 0.050$ . Career development also has a positive and significant effect on employee performance, with a simple linear regression equation  $Y = 12.731 + 0.605X_2$ , a correlation value of 0.753, and a determination coefficient of 56.7%. The t test shows the value of  $t_{count} 4.723 > t_{table} 1.992$  with significance  $0.000 < 0.050$ . Simultaneously, the non-physical work environment and career development have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation  $Y = 8.669 + 0.344 X_1 + 0.391 X_2$ , with a correlation value of 0.793, and a determination coefficient of 62.9%. The F test showed a value of  $F_{count} 63.637 > F_{table} 3.119$  and p-value  $0.000 < 0.05$ , showing that both independent variables together affect employee performance significantly.*

## Kata Kunci:

Lingkungan Kerja Non Fisik,  
Pengembangan Karir, Kinerja  
Karyawan

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Panjasa Intradin wilayah Jakarta Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Panjasa Intradin wilayah Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini karyawan PT Panjasa Intradin sebanyak 78 orang. Metode pengumpulan data sekunder dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi (R), uji determinasi (R Square), dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 9,669 + 0,677X_1$ , dengan nilai korelasi sebesar 0,720 dan koefisien determinasi 51,9%. Uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} 3,551 > t_{tabel} 1,992$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,050$ . Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 12,731 + 0,605X_2$ , nilai korelasi 0,753, dan koefisien determinasi 56,7%. Uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} 4,723 > t_{tabel} 1,992$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Secara simultan, lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

\*Corresponding author.

E-mail: [radindawafa@gmail.com](mailto:radindawafa@gmail.com) (First Author)

karyawan, terbukti dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 8,669 + 0,344 X_1 + 0,391 X_2$ , dengan nilai korelasi 0,793, dan koefisien determinasi 62,9%. Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} 63,637 > F_{tabel} 3,119$  dan  $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan penyedia layanan kontainer memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung perdagangan global dan logistik. Di era globalisasi dan ekonomi yang semakin terintegrasi, keberadaan perusahaan-perusahaan ini menjadi sangat vital, karena mereka membantu pergerakan barang secara efisien antar negara, sekaligus mendukung kelancaran rantai pasokan dan perdagangan internasional. Perusahaan penyedia layanan kontainer bertindak sebagai perantara antara produsen, distributor, dan konsumen di berbagai belahan dunia. Tidak hanya itu, mereka juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi negara-negara melalui peningkatan volume perdagangan dan efisiensi transportasi barang. Salah satu contoh perusahaan yang bergerak di sektor ini adalah PT Panjasa Intradin, yang merupakan penyedia layanan kontainer serta berbagai layanan terkait lainnya, termasuk pemeliharaan dan pengelolaan peralatan yang digunakan dalam industri tersebut.

Seiring dengan perkembangan ekonomi yang pesat dan meningkatnya kebutuhan akan efisiensi dalam logistik, perusahaan seperti PT Panjasa Intradin harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi di pasar. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada sistem operasional yang efisien, tetapi juga pada kinerja karyawan yang harus selalu maksimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga daya saing di pasar yang kompetitif. Kinerja yang optimal akan mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, yang tentunya menjadi prioritas utama bagi perusahaan.

Menurut Ricardianto (2018:45), kinerja adalah gambaran tentang tingkat capaian dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan yang bertujuan untuk mencapai target sasaran organisasi. Dalam konteks PT Panjasa Intradin, kinerja karyawan dapat dilihat melalui hasil evaluasi kinerja yang dilakukan setiap tahun. Evaluasi ini menggambarkan sejauh mana karyawan dapat memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil evaluasi kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menentukan kebijakan manajerial, termasuk keputusan terkait pengembangan karir, pelatihan, serta promosi jabatan.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, baik itu faktor fisik maupun non-fisik. Faktor lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan interpersonal di tempat kerja, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja, memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan dan berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, faktor pengembangan karir juga tidak kalah penting. Perusahaan yang menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pendidikan dan pelatihan akan lebih berhasil dalam mempertahankan kinerja tinggi dan loyalitas karyawan.

PT Panjasa Intradin, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor penyedia layanan kontainer, menyadari pentingnya pengembangan karir bagi karyawan mereka. Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja, perusahaan ini menyediakan berbagai program pelatihan dan sertifikasi yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi mereka. Program sertifikasi ini diharapkan dapat memberikan keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, sekaligus memotivasi karyawan untuk terus berkembang dalam karir mereka. Namun, meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai peluang pelatihan, hasil evaluasi kinerja karyawan yang diperoleh selama tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih memperoleh nilai penilaian yang tergolong cukup bagus (CB) atau mendekati cukup (MC).

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan yang diperoleh dari PT Panjasa Intradin, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan pada tahun 2021 hingga 2023 masih berada dalam kategori penilaian CB. Pada tahun 2021, terdapat 41 karyawan yang memperoleh nilai CB pada jabatan staf dan non-staf, sementara 7 karyawan yang berada pada posisi supervisor ke atas juga memperoleh hasil yang sama. Angka ini meningkat pada tahun 2022, di mana 48 karyawan memperoleh nilai CB, sementara 12 karyawan yang berada pada jabatan supervisor ke atas juga mendapat penilaian yang serupa. Namun, pada tahun

2023, angka tersebut menurun menjadi 31 karyawan dengan 1 karyawan yang memperoleh penilaian MC. Penurunan ini menunjukkan adanya pergeseran kinerja yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan, meskipun masih ada dominasi karyawan yang memperoleh penilaian cukup bagus. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal, dan perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu faktor yang dapat menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah pengembangan karir yang masih terbatas. Meskipun PT Panjasa Intradin telah melaksanakan berbagai sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan, data menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengikuti sertifikasi ini relatif kecil. Tabel data sertifikasi menunjukkan bahwa selama lebih dari dua dekade, hanya 47 karyawan yang mengikuti berbagai sertifikasi yang diselenggarakan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa peluang untuk pengembangan karir melalui sertifikasi masih belum merata di antara seluruh karyawan. Padahal, sertifikasi ini dapat memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan keterampilan karyawan dan membuka peluang bagi mereka untuk mendapatkan promosi jabatan. Dengan terbatasnya kesempatan untuk mengikuti sertifikasi, pengembangan karir karyawan menjadi terhambat, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Selain itu, hasil rekapitulasi promosi karyawan pada PT Panjasa Intradin selama tahun 2021 hingga 2023 juga menunjukkan bahwa promosi jabatan diberikan dalam waktu yang cukup lama. Empat karyawan yang dipromosikan selama kurun waktu tersebut membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk mendapatkan kesempatan tersebut. Misalnya, karyawan pertama yang dipromosikan setelah 19 tahun bekerja, karyawan kedua setelah 8 tahun, karyawan ketiga setelah 9 tahun, dan karyawan keempat setelah 10 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa pengembangan karir di PT Panjasa Intradin berlangsung sangat lambat, yang tentunya mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja non-fisik dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Panjasa Intradin. Untuk itu, perusahaan perlu memperbaiki kedua faktor ini agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai potensi maksimal mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan peluang pengembangan karir yang lebih luas dapat menjadi langkah yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen PT Panjasa Intradin untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka.

Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi PT Panjasa Intradin, tetapi juga bagi perusahaan-perusahaan lain yang bergerak di sektor yang sama. Pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat membantu perusahaan-perusahaan tersebut dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing dan keberhasilan perusahaan di pasar global.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Lingkungan Kerja non Fisik**

Menurut Siagian (2019:57) mengatakan bahwa "lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan". Menurut Noorainy (2017:78) mengatakan bahwa "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". Menurut Kasmir (2016:77) "lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja". Sedangkan menurut Maslichha (dalam jurnal Suhartini, 2021:124) mengungkapkan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan". Menurut Sedarmayanti (2016: 26) "lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja".

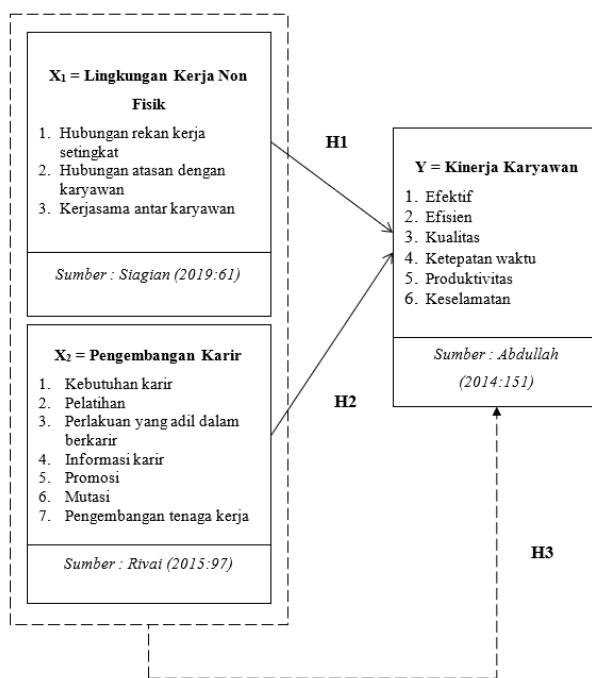
### **Pengembangan Karir**

Definisi pengembangan karir menurut Rivai (2015:89) "pengembangan karir itu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan." Dapat diartikan, kemampuan kerja tersebut dapat di uji dengan diadakan uji kompetensi yang disediakan oleh perusahaan maupun dari luar perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:77) "pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan". Menurut Notoatmodjo (2015), "karir seseorang merupakan hasil dari monitoring pengembangan diri orang tersebut dalam suatu organisasi." Dapat diartikan karir merupakan hasil dari peningkatan kualitas dan potensi seorang karyawan. Menurut Widodo (2015:53) "pengembangan karir

adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pematapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang”. Sedangkan menurut Sunyoto (2022) pengembangan tenaga kerja merupakan suatu proses mengidentifikasi potensi karir karyawan dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi secara umum.

### Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2014:3) “kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi untuk mencapai tujuan organisasi”. Apabila kinerja karyawan berjalan sesuai dengan standar operasional yang dibuat oleh perusahaan, maka secara tidak langsung rencana kerja dan implementasi telah berjalan dengan baik kinerja karyawan merujuk pada evaluasi hasil kerja individu. Menurut Adhari (2021:77) mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan”. Sedangkan menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Sedangkan menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Pengembangan Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Panjasa Intradin.

H2 : Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Panjasa Intradin

H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Panjasa Intradin

### 3. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:20) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih”. Pada penelitian ini dilakukan di PT Panjasa Intradin yang beralamat di Komplek Rukan Taman Meruya Ilir Blok N/29-30 Lt. III Kembangan, Jakarta Barat 11620. Dalam penelitian populasinya adalah seluruh karyawan PT Panjasa Intradin tahun 2023 dengan jumlah populasi sebanyak

78 orang. Teknik ini penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, dengan sampel seluruh karyawan PT Panjasa Intradin tahun 2023 sebagai populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, yaitu sebanyak 78 orang. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan".

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,669	2,177		4,441	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,677	,075	,720	9,054	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi ( $Y = a + bx$ ), Dimana berikut ini:  $Y = 9,669 + 0,677 X_1$  Nilai konstanta sebesar 9,669 mengandung arti bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,669. Nilai koefisien regresi ( $X_1$ ) sebesar 0,677. Hal ini berarti bahwa jika setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja non fisik, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,677. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh variabel ( $X_1$ ) terhadap Y. Berdasarkan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,731	1,677		7,594	,000
	Pengembangan Karir	,605	,061	,753	9,973	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji regresi linear sederhana di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi ( $Y = a + bx$ ), Dimana berikut ini:  $Y = 12,731 + 0,605 X_2$ . Nilai konstanta diatas sebesar 12,731 mengandung arti bahwa jika variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 12,731. Nilai koefisien regresi ( $X_2$ ) sebesar 0,605. Hal ini berarti bahwa jika setiap penambahan 1% nilai pengembangan karir, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,605. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Y. Berdasarkan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

##### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,669	1,936		4,479	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,344	,097	,365	3,551	,001
	Pengembangan Karir	,391	,083	,486	4,723	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 8.669 + 0,344X_1 + 0,391X_2 + \alpha$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 8,669 diartikan jika variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 8,669.
- Nilai 0,344 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir ( $X_2$ ), maka setiap perubahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,344 satuan.
- Nilai 0,391 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ), maka setiap perubahan satu-satuan pada variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,391 satuan.

### Uji Koefisien Kolerasi

**Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Correlations			
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	,720
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,720	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	78	78

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,720 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat berdasarkan pada *interval* koefisien pada skala 0,60 – 0,799. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan lingkungan kerja non fisik memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Correlations			
		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	,753
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,753	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	78	78

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,753 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat berdasarkan pada *interval* koefisien pada skala 0,60 – 0,799. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan pengembangan karir memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793	,629	,619	2,647

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,793 artinya variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) berdasarkan pada nilai *interval* koefisien korelasi berada pada skala 0,60 – 0,799.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 <sup>a</sup>	,519	,513	2,995

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,519 yang artinya pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,9%, sedangkan 48,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 <sup>a</sup>	,567	,561	2,842

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,567 yang artinya pengaruh variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,7%, sedangkan 43,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Uji Determinasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 <sup>a</sup>	,629	,619	2,647

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,629 yang artinya pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,9%, sedangkan 37,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 10. Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,669	1,936		4,479	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,344	,097	,365	3,551	,001
	Pengembangan Karir	,391	,083	,486	4,723	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel 10 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai t<sub>hitung</sub> lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) sebesar t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau (3,551 > 1,992) dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,050. Dengan ini demikian Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai t<sub>hitung</sub> pengembangan karir (X<sub>2</sub>) sebesar t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau (4,723 > 1,992) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050. Dengan ini demikian Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Untuk pengujian variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap (Y) dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5% dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% atau 0,05 yaitu membandingkan antara nilai F<sub>hitung</sub> dan F<sub>tabel</sub> dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

**Tabel 11. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	891,883	2	445,942	63,637	,000 <sup>b</sup>
	Residual	525,565	75	7,008		
	Total	1417,449	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 11 diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $63,637 > 3,119$ ), hal ini juga diperkuat  $pvalue < Sig$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{03} : \rho_3 = 0$  di tolak dan  $H_{a3} : \rho_3 \neq 0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Panjasa Intradin.

## Pembahasan Penelitian

### Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ )

Berdasarkan uji regresi linear sederhana didapatkan diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 9,669 + 0,677 X_1$  nilai R sebesar 0,720 artinya kedua variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat pengaruh positif dan signifikan atau hubungan yang kuat, berdasarkan pada skala *interval* koefisien pada skala 0,60 – 0,799. Nilai R square sebesar 0,519, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,9%. nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,551 > 1,992$ ) hal ini diperkuat dengan nilai  $pvalue < sig$  0,050 atau ( $0,001 < 0,050$ ). Dengan ini demikian  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Panjasa Intradin. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frida Putri Suryaningrum dkk (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dengan nilai t hitung sebesar  $3,389 > 1,661$  t tabel, nilai sig  $0,002 < 0,05$  maka secara parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh. Dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imam Rachmatullah dan Edy Rahardja (2020) diperoleh hasil uji hipotesis sig sebesar  $0,013 < 0,050$ , dengan nilai b sebesar 0,264 sehingga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

### Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ )

Berdasarkan uji regresi linear sederhana didapatkan diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 12,731 + 0,605 X_2$ . nilai R sebesar 0,753 artinya kedua variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat pengaruh positif dan signifikan atau hubungan yang kuat, berdasarkan pada skala *interval* koefisien pada skala 0,60 – 0,799. nilai R square sebesar 0,567, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,7%. nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,723 > 1,992$ ) hal ini diperkuat dengan nilai  $pvalue < sig$  0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan ini demikian  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Panjasa Intradin. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Perlina dan Budi (2023) dimana hasil penelitiannya menunjukkan variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) dengan nilai t hitung sebesar  $6,172 > 2,045$  t tabel maka secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Retno Japanis Permatasari dan Dede Supiyan (2020) mendapatkan hasil pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7%, dan uji hipotesis diperoleh t hitung  $> t$  tabel atau ( $6,578 > 1,989$ ).

### Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji regresi linear berganda didapatkan diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 8,669 + 0,344X_1 + 0,391X_2$ . nilai R sebesar 0,793 artinya kedua variabel lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat pengaruh positif dan signifikan atau hubungan yang kuat, berdasarkan pada skala *interval* koefisien pada skala 0,60 – 0,799. nilai R Square sebesar 0,629, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,9%. nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $63,637 > 3,119$ ), hal ini diperkuat dengan nilai  $pvalue < sig$  0,050 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{03} : \rho_3 = 0$  di tolak dan  $H_{a3} : \rho_3 \neq 0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Panjasa Intradin. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Perlina dan Budi (2023) dimana hasil penelitiannya menunjukkan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $F_{hitung}$  165,449 > 3,320  $F_{tabel}$  maka secara simultan lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Anggraeni (2021) nilai  $F_{hitung}$  123,233 > 3,130  $F_{table}$  artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang positif.

## 5. PENUTUP

Hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y=9,669+0,677 X_1$ . Dengan nilai kolerasi sebesar 0,720, dan Nilai koefisien determinasi sebesar 0,519. Begitu pun dengan nilai  $t_{hitung}$  3,551 > 1,992  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,050. Yang artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panjasa Intradin Jakarta Barat dengan memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat dan memiliki kontribusi sebesar 51,9% sedangkan sisanya 48,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y=12,731+0,605 X_2$ . Dengan nilai kolerasi sebesar 0,753 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,567. Begitu pun nilai  $t_{hitung}$  4,723 > 1,992  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050. Yang artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panjasa Intradin Jakarta Barat dengan memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat dan memiliki kontribusi sebesar 56,7% sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Hasil persamaan regresi linier berganda  $Y= 8.669 + 0,344X_1 + 0,391X_2$ . Dengan nilai kolerasi sebesar 0,793 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,629. Begitu pun nilai  $F_{hitung}$  63,637 > 3,119  $F_{tabel}$ , hal ini juga diperkuat *pvalue* 0,000 < 0,05 Sig. Yang artinya secara simultan lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panjasa Intradin Jakarta Barat dengan memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat dan memiliki kontribusi sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adhari, I. Z. (2021:77). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Afandi. (2018:83). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Anggraeni, D., & S., E. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC (Shared Service Centre). Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9(1). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.519>
- Badar, I. R., & Rahardja, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan (Reward), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Cahaya Bunga Kreasi Bekasi Jawa Barat). Dipenogoro Journal Of Management, 9(1), 1-9. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Bintoro, & Daryanto. (2017:15). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2021). Pengantar Manajemen Bisnis. Yogyakarta: Uad Press.
- Darmawan, A., A. S., & Bagus, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 12. Retrieved from <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Dessler. (2018: 5). Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources. Jakarta: Prenhalindo.
- Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar manajemen. Yogyakarta : Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Hizkia, Prayekti, & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan jenjang karir terhadap kinerja individu. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 484-491. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/366654784\\_Pengaruh\\_lingkungan\\_kerja\\_non\\_fisik\\_kompensasi\\_dan\\_jenjang\\_karir\\_terhadap\\_kinerja\\_individu](https://www.researchgate.net/publication/366654784_Pengaruh_lingkungan_kerja_non_fisik_kompensasi_dan_jenjang_karir_terhadap_kinerja_individu)
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017:278). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017:77). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2016:74). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of managementReview*, 75-86. Retrieved from <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/701>
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S., & Br Sinaga, J. L. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 6(2), 913-933. Retrieved from <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2098>
- Prabowo, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finansia Multi Finance (Cabang Bogor). *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia Volume 3, Nomor 3, Juli 2023*, 378-388. Retrieved from <https://openjournal.unpam.ac.id>
- Rahman, F., Husaini, Arifin, S., Marlinae, L., Wulandari, A., & Hadianor. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Expert.
- Randi. (2018:15). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Rerung, R. R. (2019:54). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV.Media Sains Indonesia.
- Retno Japanis Permatasari, D. S. (2020). pengaruh Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.3, April 2020, 442-449. Retrieved from <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/6808>
- Ricardianto, P. (2018: 45). *Human capital management*. Bogor: In Media.
- Rozy, F. (2021, Juni). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 15(2), 267-276. Retrieved from <https://doi.org/10.30598/barekengvol15iss2pp267-276>
- Samsudin, H. S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2015:342). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2019:234). *Mahir Statistika Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sedarmayanti. (2016:26). *Manajemen sumber daya manusia : reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23-35. Retrieved from <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- Siagian., S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

- Siregar, R. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional. Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan, 378-381. Retrieved from <http://semnasfis.unimed.ac.id/>
- Siregar, S. (2023 ). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono, D. (2015). Pengantar Bisnis, Teori dan Contoh Kasus. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiarti, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2021). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). eCo-Buss, 3(3), 122-131.
- Sunyoto, D. (2022:129). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019, September). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang). Jurnal Ekbis, XX(2), 1320-1331. Retrieved from <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/ekbis/article/view/241>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeaka Buana Bekasi. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 880-887.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.