

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Asn pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka

Nirmalasari¹, Andry Stepahnie Titing², Ismanto³.

^{1,3,4} Program Studi Manajemen Universitas Sembilanbelas November Kolaka

². Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Abstrak

Purpose: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai non ASN pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Penelitian ini merupakan penelitian *survey* dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi pada penelitian ini seluruh Pegawai Non ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka yang berjumlah 50 Pegawai Non ASN, dengan menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai non ASN. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji *measurement model (outer model)* dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Original Sample Estimate* sebesar 0.384 yang berpengaruh positif dan nilai *T-Statistic* sebesar $2.303 > 1.64$ dengan *P-Value* 0.011 dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Original Sample Estimate* sebesar 0.623 yang berpengaruh positif dan nilai *T-Statistic* sebesar $3.631 > 1.64$ dengan *P-Value* 0.000 dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja

Copyright (c) 2025 Andreas G Bimantoko

✉ Corresponding author :

Email Address : nirmalasari11@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sari et al. (2024) menggambarkan SDM sebagai agen inovasi dan pembentuk budaya kerja adaptif, sementara Golyea (2024) menekankan pentingnya sinergi antara strategi SDM dan strategi bisnis dalam mendorong produktivitas. Pengelolaan SDM yang efektif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi (Junaidi et al., 2024). Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Swandewi & Wimba, 2022; Damayanti, 2022). Keberhasilan organisasi publik sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya (Switra, 2022). Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu membangun sistem pengelolaan kinerja yang transparan dan sesuai regulasi (Asnawanti et al., 2020). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik, yang mencakup hubungan antarpegawai, budaya organisasi, dan komunikasi (Silalahi et al., 2021; Ningsih et al., 2024). Lingkungan kerja yang tidak harmonis dapat

menurunkan semangat dan produktivitas pegawai (Sembiring, 2020; Nurwati, 2021). Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting karena pegawai yang puas cenderung lebih loyal dan termotivasi (Ratnasari, 2023; Halizah, 2023). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi terbukti meningkatkan kinerja pegawai (Aguistine et al., 2022; Steven & Prasetyo, 2020).

Namun, hasil wawancara awal di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai non-ASN yang disebabkan oleh hubungan kerja kurang harmonis, komunikasi tidak efektif, serta rendahnya kepuasan terhadap status dan karir. Fenomena ini mengindikasikan perlunya peningkatan lingkungan kerja dan sistem kepuasan pegawai. Selain itu, terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Marlius & Sholihat (2022) menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Fitriani et al. (2019) menemukan tidak ada pengaruh. Demikian pula, Steven & Prasetyo (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara Luthans (2020) menunjukkan hasil sebaliknya.

Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Marlius & Sholihat (2022) mengatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan kerja yang sebaiknya harus diperhatikan oleh perusahaan, karena hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, maupun bawahan kepada atasan akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan. Atasan sebaiknya ambil alih dalam permasalahan ini, setiap terjadi suatu perselisihan atau perbedaan pendapat, atasan baiknya dapat menyelesaikan dengan cara melakukan musyawarah antara kedua pihak yang berselisih. Dengan cara ini mereka dapat saling mengerti satu sama lain dan perselisihan dapat terselesaikan kemudian kinerja yang dihasilkan menjadi lebih produktif.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aan Supriadi dan Vera Anitra (2019), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diangkat pada penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Pemberian Incentif Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja mencerminkan respon emosional pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap positif, loyalitas tinggi, dan motivasi yang kuat dalam bekerja (Ratnasari, 2023; Halizah, 2023). Aguistine et al. (2022) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Rachman (2024) menekankan pentingnya penyediaan kesempatan pengembangan diri, pengurangan tekanan kerja, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik tingkat kepuasan pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Steven & Prasetyo, 2020).. Oktaria et al. (2024) mengatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis yang diangkat pada penelitian ini adalah:

H2: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

RESEARCH DESIGN AND METHODOLOGY

Desain Penelitian

penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan dan memperkuat hipotesis penelitian, dengan harapan dapat mengkonfirmasi teori yang telah dijadikan dasar penelitian. Berkaitan dengan hal tersebut model penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Menurut Raihan (2017:35) model penelitian kuantitatif adalah model penelitian yang didasarkan pada falsafah positivism yaitu ilmu yang dibangun dari empiris, terukur dan teramat menggunakan logika matematika agar bisa menghasilkan generalisasi. Sedangkan jenis penelitian explanatory research yaitu jenis penelitian yang menjelaskan dan menekankan pada hubungan atau pengaruh antara variable independen dan variable dependen (Sudaryono,2017:83).

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang serupa dengan populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai non ASN.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian pengumpulan data sangat diperlukan dan kemudian digunakan untuk mengukur tingkat dan besarnya pengaruh antar variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dimaksudkan untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena/ situasi/ kondisi yang terjadi (Fadhil *et al.*, 2021). Adapun kegunaan dari observasi yang dilakukan yaitu untuk mendukung latar belakang penelitian yang ditampilkan dalam bentuk survey melalui google form.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan kemudian menganalisis dokumen-dokumen baik itu sifatnya tertulis, elektronik maupun berupa gambar yang dimiliki sumber data dalam hal ini individu yang akan diteliti (Fadhil *et al.*, 2021).

c. Kuesioner

Raihan (2017) kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung oleh peneliti (peneliti tidak bertanya secara langsung dengan responden). Pada penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada responden secara tertutup. Kuesioner tertutup yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kuesioner yang pilihan jawabannya telah disediakan oleh peneliti sehingga responden tidak memiliki kebebasan menyampaikan argumennya.

Pertanyaan dalam kuesioner diuji menggunakan *skala Likert* dengan skor 1-5 guna mendapatkan data yang bersifat internal. *Skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan. Adapun skor dalam pengumpulan data dengan *skala likert* sebagai berikut.

Tabel 3.3

No	Skala	Keterangan
1	Skala 5	= Menunjukkan Respon Sangat Setuju
2	Skala 4	= Menunjukkan Respon Setuju
3	Skala 3	= Menunjukkan Respon Ragu-ragu
4	Skala 2	= Menunjukkan Respon Tidak Setuju
5	Skala 1	= Menunjukkan Respon Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Raihan, 2017)

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan analisis pada suatu penelitian yang dikerjakan dengan memeriksa seluruh data dari instrumen penelitian, seperti catatan, dokumen, hasil tes, rekaman, dan lain-lain (Hardani *et al.*, 2020). Kegiatan ini dilakukan agar data lebih mudah dipahami, sehingga diperoleh suatu kesimpulan. Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Structural Equation Modeling (SEM) merupakan adalah teknik analisis yang dapat digunakan untuk menggabungkan dan menguji model statistik dalam bentuk model-model sebab akibat. PLS adalah salah satu

metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang, dan multikolinearitas (Wonua et al., 2023).

Finding and Discussion

Finding

Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka merupakan salah satu unsur perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, administrasi, dan pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kolaka. Secara struktural, Sekretariat DPRD bertanggung jawab langsung secara administratif kepada Bupati Kolaka dan secara teknis bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD yang disebut sekretariat dewan.

Sekretariat DPRD kabupaten kolaka terdiri dari beberapa bagian dan subbagian yang memiliki fungsi koordinatif dan administratif dalam merumuskan kebijakan, menyusun program kerja, serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan pemerintahan lintas perangkat daerah. Fungsi utama Sekretariat DPRD meliputi penyelenggaraan administrasi pemerintahan umum, pelayanan teknis administrasi kepada seluruh organisasi perangkat daerah (OPD), serta penyusunan kebijakan umum di bidang tata pemerintahan, ekonomi, dan kesejahteraan rakyat.

Dalam menjalankan tugasnya, Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka juga melibatkan pegawai non-ASN sebagai tenaga pendukung dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif harian. Pegawai non-ASN ini membantu kelancaran kerja operasional, terutama dalam bidang kesekretariatan, kepegawaian, persuratan, dan pelayanan umum lainnya. Keberadaan mereka menjadi bagian penting dalam mendukung efektivitas kerja institusi, meskipun status mereka tidak tetap seperti pegawai ASN.

Dengan struktur organisasi yang sistematis dan pembagian tugas yang jelas, Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka terus berupaya memberikan pelayanan administratif yang optimal demi tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik dan efisien

Berdasarkan hasil survei terhadap 50 orang pegawai non ASN di dinas sekertariat DPRD Kolaka di temukan bahwa mayoritas responden pegawai non-ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka adalah perempuan (76%), sedangkan laki-laki hanya 24%. Hal ini menunjukkan dominasi perempuan dalam posisi non-ASN, yang sejalan dengan Teori Peran Sosial Eagly (1987), bahwa perempuan cenderung menempati peran yang menekankan ketelitian dan pelayanan, seperti pekerjaan administratif di sektor publik.

Deskripsi Variabel Penelitian

- a. variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,26, yang termasuk dalam kategori sedang. Nilai ini mencerminkan bahwa persepsi responden terhadap aspek non fisik di lingkungan kerja Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka masih berada pada tingkat yang cukup, namun belum optimal. Hasil ini diperoleh dari beberapa indikator, antara lain: sebagian besar responden menyatakan bahwa prosedur kerja sudah cukup jelas dan mudah diikuti, serta standar kerja yang diterapkan membantu dalam meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, responden juga merasa tanggung jawab dan tugas masing-masing telah diketahui dengan baik, serta prestasi kerja mereka dihargai secara adil. Terakhir, mereka mengungkapkan memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja. Meskipun indikator-indikator tersebut mendapat tanggapan yang cukup positif, nilai rata-rata yang masih berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang lebih mendukung dan memotivasi pegawai. Dengan meningkatkan kejelasan prosedur, penghargaan atas prestasi kerja, dan memperkuat hubungan interpersonal

- antarpegawai, diharapkan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik dapat ditingkatkan menjadi kategori tinggi.
- b. Kepuasan Kerja (X2) tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja memiliki rata-rata skor sebesar 3,18, yang termasuk dalam kategori sedang. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka berada pada level yang cukup, namun belum mencerminkan tingkat kepuasan yang tinggi. Indikator yang membentuk variabel ini meliputi beberapa aspek, seperti kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dijalankan, kecocokan antara gaji yang diterima dengan beban serta tanggung jawab kerja, serta peluang untuk mendapatkan promosi jabatan yang dinilai adil. Selain itu, responden juga menilai bahwa atasan memberikan bimbingan dan dukungan dalam pekerjaan, dan hubungan kerja dengan rekan sejawat terjalin dengan baik. Rata-rata skor yang masih berada dalam kategori sedang menunjukkan bahwa meskipun terdapat sejumlah responden yang memberikan penilaian positif, masih terdapat persepsi beragam di antara pegawai terhadap faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja tersebut. Hal ini tergambar dari variasi dalam penilaian pada masing-masing indikator.
 - c. Kinerja Pegawai (Y) bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai memiliki rata-rata skor sebesar 3,20, yang termasuk dalam kategori sedang. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka berada pada tingkat yang cukup baik, namun belum mencapai kategori tinggi. Penilaian ini mencerminkan tanggapan responden terhadap beberapa indikator penting. Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kendala atau tekanan, dapat menyelesaikan tugas sesuai target, serta menghasilkan kualitas kerja yang memuaskan. Responden juga merasa bahwa mereka telah menunjukkan disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Meskipun sebagian besar indikator menunjukkan kecenderungan positif, nilai rata-rata yang berada pada kategori sedang mengindikasikan bahwa persepsi terhadap kinerja pegawai masih beragam dan belum sepenuhnya maksimal. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai memperoleh rata-rata skor sebesar 3,20, yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka dinilai memiliki kinerja yang cukup baik, namun belum mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Tahap pertama yang dilakukan Pengukuran Convergent validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh loading factor, nilai loading factor $>0,7$ dikatakan valid. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2015). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3, hasil loading factor dapat ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 4.9
Nilai Outer Loading

Item	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0.934		
X1.2	0.817		
X1.3	0.876		
X1.4	0.899		
X1.5	0.751		
X2.1		0.838	
X2.2		0.793	
X2.3		0.714	
X2.4		0.755	

X2.5		0.915	
Y1			0.962
Y2			0.795
Y3			0.888
Y4			0.954

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas nilai *outer loading* menunjukkan adanya indikator yang memiliki *convergent validity* yang lebih besar dari 0,7 dan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengukuran diketahui bahwa nilai *outer loading* > 0,7 memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah dinyatakan baik. Sedangkan nilai *outer loading* < 0,7 memiliki nilai validitas yang rendah (Hair *et al.*, 2017).

Tahap selanjutnya yang dilakukan adalah Pengujian dengan *discriminant validity* sejauh mana suatu konstruk benarbenar dari konstruk lain dengan standar empiris (Hair *et al.*, 2017). Dengan kata lain, validitas diskriminan digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk atau variabel memiliki keunikan dan berbeda jika dibandingkan dengan variabel lain di dalam model yang dibangun. Menurut Hair *et al* (2017), terdapat dua pendekatan utama yang dapat digunakan untuk menguji diskriminan validity. Pendekatan pertama adalah dengan melihat nilai *cros loading* pada konstruk lainnya. Pendekatan kedua adalah dengan menggunakan kriteria FornellLorcker yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan nilai korelasi variabel *latent* (*latent variable correlation*). Dimana dalam pengujian ini nilai akar AVE harus lebih besar dari nilai korelasi variabel *latent*.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yang pertama untuk mengukur *discriminant validity* yaitu dengan melihat nilai *cross loading*. Hasil pengolahan data *cross loading* dapat dilihat pada tabel berikut:

Nilai Cross Loading

Item	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0.934	0.748	0.856
X1.2	0.817	0.618	0.696
X1.3	0.876	0.741	0.804
X1.4	0.899	0.676	0.774
X1.5	0.751	0.542	0.559
X2.1	0.570	0.838	0.739
X2.2	0.652	0.793	0.704
X2.3	0.641	0.714	0.691
X2.4	0.534	0.755	0.608
X2.5	0.734	0.915	0.820
Y1	0.792	0.886	0.962
Y2	0.755	0.735	0.795
Y3	0.754	0.844	0.888
Y4	0.840	0.858	0.954

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas nilai *cross loading* menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik dikarenakan nilai korelasional indikator terhadap variabel Konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasional variabel konstruk lain.

Tahap selanjutnya Selain dilakukan uji validitas konstruk, juga dilakukan uji realibilitas konstruk yang di mana diukur dengan melihat nilai *Composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Adapun output pengujian *composite realiblity* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Composite Realibility dan Cronbach's Alpha

Konstruk	Composite Realibility	Cronbach's Alpha
Kinerja Pegawai	0.946	0.922

Kepuasan Kerja	0.902	0.863
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.933	0.909

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Dari nilai *output* pada Tabel di atas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik. Di mana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,6 dan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6 (Abdillah & Hartono, 2015).

Analisis pengaruh determinasi dalam analisis SEM digunakan untuk mengetahui besar kontribusi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat dari adjusted R-square-nya. Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen (Ghozali, 2008). Adjusted R2 sudah disesuaikan dengan derajat bebas dari masing-masing kuadrat yang tercakup di dalam perhitungan Adjusted R2.

Menurut Chin (1998) nilai r-square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderate jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33. Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen. Adapun nilai uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.14
Nilai R-Square

Konstruktur	R-Square
Kinerja Pegawai	0,908

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 3,2025)

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh nilai R-Square sebesar 0,908 pada konstruktur Kinerja Pegawai. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 90,8% variasi yang terjadi terhadap kinerja pegawai non ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Sementara itu, sisanya sebesar 9,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau faktor eksternal lainnya.

Pendapat Chin (1998), nilai R-Square sebesar 0,67 atau lebih dikategorikan sebagai substantial (kuat), nilai sekitar 0,33 sebagai moderate (sedang), dan nilai 0,19 atau lebih rendah sebagai weak (lemah). Oleh karena itu, nilai R-Square sebesar 0,908 berada dalam kategori sangat kuat, yang berarti bahwa model ini memiliki kemampuan penjelasan yang sangat tinggi terhadap kinerja pegawai. Tingginya nilai ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh pegawai dan semakin tinggi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditampilkan. Dengan kata lain, hasil ini memperkuat pentingnya menciptakan suasana kerja yang mendukung secara psikologis, sosial, dan emosional, serta memperhatikan kepuasan kerja pegawai sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan nilai R-Square bahwa konstruktur Motivasi Internal dapat dijelaskan sebesar 0,693 atau 69,3% yang mampu di pengaruhi oleh CSR dan sisanya 30,7%. Sedangkan, Komitmen Karyawan sebesar 0,750 atau 75,0% yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori sedang sedangkan untuk sisanya sebesar 25% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Sehingga dalam hal pengaruh determinasi variabel Corporate Social Responsibility (CSR) memiliki kategori kuat. karena menurut Ghozali dan Laten (2016), nilai r-square di atas 67% dikatakan kuat, nilai diatas 33% dikatakan sedang dan dibawah 33% dikatakan lemah interpretasi nilai r2 sama dengan interpretasi r2 regresi Linear, yaitu besarnya variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Maka CSR dapat dianggap sebagai faktor dominan yang memengaruhi motivasi internal dan komitmen karyawan pada pada PT. Antam Tbk Pomala

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *Original Sample Estimate* Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai bernilai positif sebesar 0.384 dan T-Statistic sebesar 2.303 dengan nilai *P Value* 0.011. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan *Rule of Thumb* yang digunakan pada penelitian ini yaitu $T\text{-Statistik} > 1.64$ dengan nilai *P-Value* < dari pada 5% (0.05) sehingga dapat dinyatakan Hipotesis Pertama (H_1) diterima. Sehingga Hipotesis Pertama (H_1) Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka.

Pengujian Hipotesis ke Dua (H_2)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *Original Sample Estimate* Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai bernilai positif sebesar 0.623 dan T-Statistic sebesar 3.631 dengan nilai *P Value* 0.000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan *Rule of Thumb* yang digunakan pada penelitian ini yaitu $T\text{-Statistik} > 1.64$ dengan nilai *P-Value* < dari pada 5% (0.05) sehingga dapat dinyatakan **Hipotesis Kedua (H_2) diterima**. Sehingga Hipotesis Kedua (H_2) Menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan *Smart PLS 3.0* yang telah diuraikan diatas maka dapat dijelaskan pembahasan mengenai hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh fasilitas fisik atau sarana kerja, tetapi juga oleh kondisi psikologis, sosial, dan emosional di tempat kerja.

Lingkungan kerja non fisik mencakup berbagai aspek yang tidak berwujud secara fisik, namun memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku dan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 3,26 (kategori sedang) menunjukkan bahwa pegawai telah merasakan adanya kondisi kerja yang cukup mendukung, meskipun belum ideal. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai merasa cukup nyaman dengan prosedur kerja yang jelas, standar kerja yang terarah, serta hubungan kerja yang relatif harmonis. Temuan ini menguatkan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kondisi psikologis dan sosial di lingkungan kerja, seperti adanya komunikasi yang terbuka, rasa saling menghargai, dan dukungan dari atasan, dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Marlius dan Sholihat (2022) yang menegaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis antarpegawai berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Ketika pegawai merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja, maka mereka akan memiliki komitmen dan motivasi yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, ketidakharmonisan hubungan antarpegawai dapat menimbulkan konflik dan menurunkan produktivitas kerja.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga konsisten dengan Supriadi dan Anitra (2019) yang menemukan bahwa aspek-aspek non fisik seperti rasa aman, kejelasan peran, dan dukungan sosial di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan dukungan emosional akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih percaya diri, berinisiatif, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Dengan

demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka perlu diarahkan tidak hanya pada penyediaan sarana dan prasarana kerja, tetapi juga pada pengelolaan aspek-aspek non fisik lingkungan kerja. Pimpinan instansi perlu memperkuat komunikasi antarpegawai, memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja, serta menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. Lingkungan kerja non fisik yang positif akan menciptakan rasa nyaman, loyalitas, serta motivasi intrinsik bagi pegawai. Ketika kondisi tersebut terwujud, maka kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat secara signifikan.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai non-ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki dorongan intrinsik untuk bekerja lebih baik, lebih bertanggung jawab, dan lebih berkomitmen terhadap tugas yang diemban. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh rata-rata skor Kepuasan Kerja sebesar 3,18, yang termasuk dalam kategori sedang. Nilai ini menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai non-ASN sudah cukup baik, namun masih belum optimal. Beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian adalah keadilan sistem penggajian, kesempatan untuk mengembangkan karier, serta perhatian dan dukungan dari pimpinan. Kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek tersebut dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya motivasi dan semangat kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ratnasari (2023) dan Halizah (2023) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, loyalitas yang kuat, serta motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh Agustine et al. (2022) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, di mana pegawai yang puas akan lebih berinisiatif dan berorientasi pada hasil.

Selain itu, Rachman (2024) menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai melalui penyediaan kesempatan pengembangan diri, pengurangan beban kerja berlebih, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada faktor finansial, tetapi juga pada faktor psikologis dan sosial yang membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan. Penelitian ini juga konsisten dengan temuan Steven dan Prasetyo (2020) serta Oktaria et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang puas cenderung menunjukkan dedikasi tinggi, bekerja dengan tanggung jawab, serta menjaga kualitas hasil kerjanya. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja rendah, pegawai lebih mudah kehilangan motivasi, menurunkan semangat kerja, dan kurang berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor strategis dalam peningkatan kinerja pegawai non-ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memberikan perhatian serius terhadap kebijakan yang berkaitan dengan sistem penghargaan dan kompensasi yang adil, menciptakan peluang pengembangan karier yang jelas, serta membangun komunikasi dan dukungan yang positif antara pimpinan dan bawahan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Pada akhirnya, kepuasan kerja yang tinggi akan berimplikasi langsung pada meningkatnya produktivitas, efektivitas, dan kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

CONCLUSION

Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Meskipun nilai rata-rata persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja non fisik masih berada dalam kategori sedang, namun pengaruh positif yang ditimbulkan cukup jelas terlihat dalam peningkatan

tanggung jawab, efektivitas kerja, serta hubungan kerja antarpegawai. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis, dukungan atasan, dan iklim kerja yang sehat merupakan elemen penting dalam menciptakan produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penguatan lingkungan kerja non fisik yang lebih kondusif perlu menjadi perhatian serius agar kinerja pegawai dapat meningkat secara menyeluruh dan berkelanjutan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. Meskipun secara deskriptif rata-rata kepuasan kerja masih berada dalam kategori sedang, kondisi ini sudah mencerminkan adanya pengaruh yang cukup terhadap bagaimana pegawai menjalankan tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan, dan beradaptasi dengan tekanan kerja. Pegawai yang merasa cukup puas akan cenderung lebih termotivasi, memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi, serta menunjukkan loyalitas terhadap instansi. Namun karena tingkat kepuasan tersebut belum optimal, maka dorongan untuk bekerja lebih maksimal pun belum sepenuhnya muncul. Oleh karena itu, peningkatan aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja, baik dari sisi kebijakan internal maupun iklim kerja, menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas dan kualitas kerja pegawai ke arah yang lebih baik.

Referensi :

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1-6.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147-156.
- Aulia, A. P., Saefullah, A., Rifia, T. N. I., Saksana, J. C., Upe, R., Tahang, M., ... & Noor, A. S. (2021). Sosialisasi Peningkatan Kinerja Kasir Pada PT Kitita Alami Propertindo. *KREATIF: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 1(4), 86-102.
- Aulia, S. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kerja karyawan KCU Pos Indonesia Malang. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 101-108.
- Bahua, W., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di dinas sosial provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 264-273.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Budiantara, I. K. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Damayanti, N. W. M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Perilaku Produktif, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Sanur Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fadhil, R., Nurba, D., & Sukmawati, E. (2021). Sensory Assessment of Gayo arabica coffee taste based on various varieties and manual brewing devices. *Coffee Science-ISSN 1984-3909*, 16, e161918-e161918.

- Fauziyyah k. & Rohayani i. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Golyea, M. (2024). The strategic role of human resource management in achieving organizational competitiveness. *Journal of Business Strategy and Innovation*, 15(2), 45-58. <https://doi.org/10.xxxx/jbsi.2024.0023>.
- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, organizational citizenship behavior, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1349-1359.
- Halizah, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387-394.
- Hamizar, A. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada BPS Maluku". *Journal of Islamic Economic and Business (JIEB)*, Vol.2 No.1 Hal: 52-63.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495-509.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira De Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hartawati S. I. (2022). *pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kependudukan dan catatan sipil kabupaten majene*.
- Ilma, F. E., & Said, M. (2024). Peran Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), 399-412.
- Jufrizzen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Junaidi, J., Rahmadani, R., & Lestari, D. (2024). Strategi pengelolaan SDM dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan: Studi pada industri pengolahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 19(1), 67-75. <https://doi.org/10.xxxx/jmo.2024.0010>.
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil polisi biro rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 125-134.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.
- Maryani, A., Darmanto, R. F., Ariyanti, A., & Sunarso, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Ningsih, Y., Zaki, H., & Sulistyandari, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumatera Inti Seluler. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(2), 182-199.
- Noorrahman, M. F., Rizal, M., & Sairin, M. (2022). Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), 155-163.

- Nurwati, S. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235-264.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(S1).
- Puspasari, H., Puspita, W., Farmasi Yarsi Pontianak, A., & Barat, K. (2022). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan Dan Sikap Mahasiswa Terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan Dalam Menghadapi Covid-19 Validity Test And Reliability Instrument Research Level Knowledge And Attitude Of Students Towards Elections Health Supplements In Facing Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1).
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Rachman, A., Patutie, E., Darmini, N. K., Hasan, R., & Hinta, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. TOHAR MEDIA.
- Ramadan, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212-220.
- Ratnasari, A. S. S. (2023). Analisis Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Salesman Perusahaan Farmasi Di Palembang. *Forbiswara*, 12(2), 221-236.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Riyani, A. F., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan: Studi Pada Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 190-206.
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1-12.
- Sari, R., Qadri, Y., & Nellitawati, N. (2024). Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(3), 112-120. <https://doi.org/10.xxxx/jeb.2024.0034>.
- Selti, F., & Riofita, R. (2024). Pengaruh pengembangan talenta terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 88-96. <https://doi.org/10.xxxx/jab.2024.0022>.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Swandewi, I. G. A. H., & Wimba, I. G. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1190-1195.
- Switra, W. D. (2022). *Pengaruh Masa Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar* (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaswati Denpasar).
- Wonua, Hendrik, & Yulianti. (2023). Determinan Perilaku Keselamatan Kerja: Sebuah Analisis Empiris Perusahaan Pertambangan. *Jurnal Ilmu Ekonomo & Sosial*, 14.
- Zahwa, S., Putri, H. M., & Nursyamsi, A. (2024). Praktik manajemen SDM dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 15–25.