



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar

Agung Pratama Salassa¹, Heru Sutapa², Nurali Agus Najibul Zamzam³, Nur Hidayati⁴

^{1,2,3,4} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: agungsalassa@gmail.com¹, soetheru@gmail.com², nuraliagus@uniska-kediri.ac.id³,
nur.hidayati.nh17@gmail.com⁴

Abstract: *The scope of this study focuses on work motivation (X1) and non-physical work environment (X2) variables on the dependent variable, namely employee performance (Y). The population of employees of PT. Mitra Distribusi Mandiri Sungai Pareman Branch Makassar as many as 30 people. This research uses quantitative methods. The sampling technique uses a saturated side approach. Data analysis techniques used in this study are validity and reliability test instruments, classic assumption test, multiple linear regression test, coefficient of determination, t test and F test.*

From the results of this study that the variable work motivation has a partially significant effect on employee performance, this can be seen from the significant t value of $0,000 < 0,05$. The non-physical work environment has a partially significant effect on employee performance, this can be seen from the significant t value of $0,000 < 0,05$. Simultaneously work motivation and non-physical work environment have a significant influence on employee performance, this can be seen from the significant F value of $0,000 < 0,05$.

Keywords: *Motivation, Non-Physical Work Environment, Performance.*

Abstrak: Ruang lingkup pada penelitian ini menitik beratkan pada variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi karyawan PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar sebanyak 30 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Dari hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja.

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam mengembangkan perusahaan. Penggerak dari sistem perusahaan adalah manusia yang ada didalamnya, yaitu karyawan yang bekerja dalam susunan tugas dan tanggungjawabnya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kinerja kerja yang baik dalam bidangnya masing-masing sangat dibutuhkan diberbagai perusahaan. Oleh karena itu, pemeliharaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) harus mendapat perhatian yang lebih, karena keberlangsungan hidup perusahaan

Received April 30, 2023; Revised Mei 30, 2023; Accepted Juni 27, 2023

*Agung Pratama Salassa, agungsalassa@gmail.com

bergantung pada kinerja karyawannya. Langkah yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan serta menumbuhkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sehat.

Motivasi kerja memiliki arti suatu keadaan seseorang yang memiliki kemauan, usaha keras, serta kesadaran diri yang mengarah pada pencapaian hasil-hasil kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja dari perusahaan sangat dibutuhkan serta berpengaruh apalagi ketika karyawan sedang dalam kondisi yang kurang baik. Dapat dipastikan bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Motivasi diperlukan oleh setiap individu sebagai pendorong agar dapat lebih semangat dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah berada di lingkungan kerja yang sehat. Menurut Hasibuan (dalam sudiyanto, 2015: 17) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Penelitian Widha (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dengan kinerja karyawan bersifat positif.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan harus diperhatikan, baik dalam segi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik dimana didalamnya terdiri dari jumlah waktu kerja, waktu istirahat, serta lingkungan kerja psikologis misalnya adanya kesenjangan antar karyawan, bosan yang berakibat pada tertundanya suatu pekerjaan, hal-hal kurang baik tersebutlah yang dapat mempengaruhi konsentrasi, serta kinerjanya, kinerja karyawan yang ditakutkan akan semakin menurun. Menurut Sedarmayanti (2009: 26), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Penelitian Virgiyanti (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan bersifat positif.

Kinerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja yang baik, Priansa (2016: 260) menyebutkan bahwa kinerja dalam Bahasa Inggris disebut *job performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap karyawan sehingga mereka mengerti apa saja fungsi dan tanggung jawab yang ada didalamnya. Menurut Umam (2010: 189), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode

tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

PT. Mitra Distribusi Mandiri adalah perusahaan berskala nasional yang bergerak dibidang distributor telekomunikasi yang memerlukan karyawan dalam jumlah banyak, dengan demikian faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada juga harus dikelola dan dipelihara dengan sebaik-baiknya agar dapat bekerja secara optimal, sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Permasalahan motivasi kerja di PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman menjadi salah satu faktor penyebab kinerja karyawan kurang optimal. Fenomena yang ditemukan peneliti terkait hal ini, seperti masih ada karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja dikarenakan kurangnya kompensasi yang memadai yang diberikan perusahaan kepada karyawannya

Permasalahan lingkungan kerja non fisik di PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman menjadi salah satu faktor penyebab kinerja karyawan kurang optimal. Fenomena yang ditemukan peneliti terkait hal ini, seperti masih adanya keberpihakan kepada karyawan-karyawan tertentu, serta adanya aturan kerja lembur tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, hal ini tentunya membuat karyawan lainnya tidak merasa nyaman dan menimbulkan kesan terpaksa dalam bekerja dan masih terdapat karyawan yang memiliki proporsi pekerjaan lebih daripada yang seharusnya, sehingga karyawan merasa terbebani diluar batas kemampuannya dan pada akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito dalam teori lingkungan kerja non fisik (2001: 171), menyatakan bahwa, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Setelah penjabaran di atas maka dapat dipahami bahwa motivasi dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, tentunya mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan bersama yang telah disusun dan dijalankan sesuai prosedur yang telah disepakati.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar ”**

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasibuan (dalam sudiyanto, 2015: 17) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Abraham Maslow (2007) mengelompokkan hal-hal yang menjadi indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan rasa diterima secara social
4. Kebutuhan penghargaan
5. Aktualisasi diri

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2001: 171), menyatakan bahwa, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Sedarmayanti (2009: 26), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2001) indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu :

1. Hubungan karyawan dengan pimpinan
2. Hubungan antar karyawan

Kinerja

Menurut Samsudin (2006: 159), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Umam (2010: 189), mendefinisikan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Mangkunegara (2017) Indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kebutuhan rasa tanggung jawab
2. Kebutuhan menjaga kualitas
3. Kebutuhan inisiatif
4. Kebutuhan kerja sama

METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul yang peneliti asumsikan yaitu pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar, serta peneliti ingin mengumpulkan informasi dan data yang lebih mendalam. Maka peneliti akan menggunakan metode Penelitian Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, maka dalam penelitian ini populasi dan sampel meliputi seluruh karyawan pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, sehingga memunculkan adanya alat uji seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Butir Instrumen	Propabilitas Korelasi (Sig2-Tailed)	Ketentuan	Keterangan
X1.1	0,031	Nilai Signifikan Dibawah 0,05	Valid
X1.2	0,038		Valid
X1.3	0,000		Valid
X1.4	0,000		Valid
X1.5	0,040		Valid
X1.6	0,017		Valid
X1.7	0,002		Valid
X1.8	0,036		Valid
X1.9	0,004		Valid
X1.10	0,024		Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

No. Butir Instrumen	Propabilitas Korelasi (Sig2-Tailed)	Ketentuan	Keterangan
X2.1	0,009	Nilai Signifikan Dibawah 0,05	Valid
X2.2	0,000		Valid
X2.3	0,000		Valid
X2.4	0,000		Valid
X2.5	0,000		Valid
X2.6	0,013		Valid
X2.7	0,003		Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Butir Instrumen	Propabilitas Korelasi (Sig2-Tailed)	Ketentuan	Keterangan
Y.1	0,000	Nilai Signifikan Dibawah 0,05	Valid
Y.2	0,000		Valid
Y.3	0,000		Valid
Y.4	0,000		Valid
Y.5	0,002		Valid
Y.6	0,000		Valid
Y.7	0,002		Valid
Y.8	0,000		Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan table 1, 2 dan 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan angket tentang motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan, diperoleh nilai probabilitas Sig 2-Tailed berada kurang dibawah 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuisioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan Valid.

Uji Reabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,614	Nilai Alpha > 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,734		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,754		Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan table 4 diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas setiap item antara variable Motivasi kerja (X1) mempunyai nilai sebesar 0,614. Nilai variabel Lingkungan

Kerja Non Fisik (X₂) sebesar 0,734 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,754. Hal ini dapat diartikan bahwa data hasil angket seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket memiliki kehandalan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keputusan
Motivasi Kerja	0,200	Nilai Signifikan Diatas 0,05	Berdistribusi Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik			Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan			Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan table 5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig (2 tailed) memiliki nilai 0,200 artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 6
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig (Linearity)	Standar Linearitas	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,000	Nilai Signifikan Dibawah 0,05	Terdapat Hubungan Yang Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja	0,000		Terdapat Hubungan Yang Linier

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Hasil perhitungan table 6 diatas, dapat dijelaskan bahwa signifikasi hubungan antara variable motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,000 berada dibawah ketentuan 0,05. Signifikasi hubungan variable lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan dengan signifikan sebesar 0,000 berada dibawah ketentuan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 7

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,834	1,199	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,834	1,199	Non Multikolinieritas

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan table 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisk (X2) masing-masing 0,834 lebih besar dari 0,10. Serta nilai VIF variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) masing-masing 1,199 lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami multikolinieritas.

4. Uji Heterokedasitas

Tabel 8

Hasil Uji Heterokedasitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,382	Nilai Signifikansi >0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,167		Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan table 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,382 dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0,167 yang mana lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)	0,328	4,592	0,000	Ha1 diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,584	6,823	0,000	Ha2 diterima
Konstanta (a)				4,349
Nilai Korelasi (R)				0,805
Nilai Koefisien Determinan (R ²)				0,791
F _{hitung}				55,845
Signifikansi F			0,000	Ha3 diterima
Y				Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil hitungan tabel 9 yang tersaji maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,349 + 0,328X_1 + 0,584X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel terikat sebagai berikut :

1. Nilai konstanta dari variabel Kinerja (Y) yaitu sebesar 4,349. Nilai tersebut berarti bahwa dalam keadaan tetap atau tidak sedang dalam pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan(Y) adalah 4,349.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki arah koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,328. Nilai tersebut berarti bahwa setiap kenaikan 1 angka variabel Motivasi Kerja maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,328, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki arah koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,584. Nilai tersebut yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 angka variabel Lingkungan Kerja Non Fisik maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.584, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10

Hasil Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Tingkat Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,000	0,05	Ha1 Diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,000	0,05	Ha2 Diterima

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 diatas hasil penelitian Uji Parsial (Uji t) dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a 2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11

Hasil Simultan (Uji F)

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar.	F_{hitung} 55,845 signifikansi F sebesar $0,000 < sig.$ 0,05	Ha3 Diterima

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 11 diatas hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa Uji Simultan (Uji F) didapatkan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < sig.$ 0,05, dengan demikian dapat diketahui bahwa H_a 3 diterima dan H_0 3 ditolak, dan dapat diartikan jika Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.897 ^a	.805	.791	1.38872	.897 ^a

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS 25 diolah 2023

Berdasarkan table 12 diatas menunjukkan hasil R Square yaitu sebesar 0,791 atau 79,1% besarnya Kinerja dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan sebesar 20,9 % (100%-79,1%) perubahan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar.
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar.
3. Ada pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar.

DAFTAR REFERENSI

- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., Putra, Y, P. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). Jurnal Bingkai Ekonomi. Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta. <https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33/article/download/114/99/>
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Bumi Aksara. _____, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. _____, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lewis V.P. (2007). Organizational Communication: The Essence of Effective Management. Universitas Michigan: Wiley.

- Mandasari, Widha, 2018. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang. <http://eprints.dinus.ac.id/17230/>
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya. _____, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex Soemadji, 2001. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. (Online), <https://www.neliti.com/id/publications/80670/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pa>
- Samsudin, Sadili, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Tyas, Rima Dwining, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. (Online), <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2662>
- Umam, Khaerul, 2010. Perilaku Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Virgiyanti, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis/NoX. 61 No. 2 Universitas Brawijaya. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2572>
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Perisai. Vol 1. No 3. Tersedia di <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/article/view/1112>