



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Populi Center Jakarta Selatan

¹Aji Jujun Julkipli

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Andri Priadi

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

E-mail: ajjujun00@gmail.com, andri.priadi14@yahoo.com

Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of non-physical work environment and work motivation, both partially and simultaneously, on employee performance at the Work Unit of the Populi Center Foundation, South Jakarta. This study used a quantitative method with a population of 60 employees and employed a total sampling technique, meaning that the entire population was used as the sample. The results show that the *t*-test value for the non-physical work environment variable is positive, with *t* count > *t* table (3.328 > 2.002). This finding is supported by a significance value of 0.000 < 0.05. Therefore, *H*₀ is rejected and *H*₁ is accepted, indicating that there is a significant effect of the non-physical work environment on employee performance. Furthermore, the *t*-test value for the work motivation variable is positive, with *t* count > *t* table (2.933 > 2.002), and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, *H*₀ is rejected and *H*₁ is accepted, meaning that work motivation has a significant effect on employee performance. Based on the ANOVA test, the calculated *F* value (*F* count) is 91.416, while the *F* table value at $\alpha = 0.05$ and $n = 57$ is 2.77. Since *F* count > *F* table (91.416 > 2.77) and the significance level is 0.000 < 0.05, it can be concluded that the non-physical work environment (*X*₁) and work motivation (*X*₂) together have a significant effect on employee performance (*Y*).

Keywords: non-physical work environment, work motivation and employee performance

Abstrak - Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Satuan Kerja yayasan populi center jakarta selatan. Menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 60 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Maka dapat disimpulkan bahwa, diperoleh nilai positif *t* hitung > *t* tabel atau (3,238 > 2.002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian *H*₀ ditolak dengan *H*₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh nilai positif *t* hitung > *t* tabel atau (2,933 > 2.002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian maka *H*₀ ditolak dan *H*₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diperoleh perhitungan pada yakni uji ANOVA diperoleh nilai *F* hitung sebesar 91,416 sedangkan *F* tabel (α 0,05) untuk $n = 57$ sebesar 2.77. Jadi *F* hitung > dari *F* tabel (α 0,05) atau 91,416 > 2.77, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik (*X*₁), motivasi kerja (*X*₂) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*Y*).

Kata Kunci: lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, kebutuhan terhadap sumber daya manusia (SDM) mengalami transformasi yang signifikan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah paradigma kerja yang sebelumnya mengandalkan kehadiran fisik menjadi model yang lebih fleksibel dan terhubung secara digital. Keterampilan teknis memang tetap penting, namun keahlian interpersonal, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi dengan dinamika kerja baru menjadi nilai tambah yang semakin dicari oleh organisasi. Tenaga kerja merupakan suatu peran penting sebab tenaga kerja merupakan faktor penentu keberhasilan, kegagalan untuk mencapai tujuan dibandingkan dengan faktor lain diantaranya sumber daya alam, modal dan teknologi, walaupun didukung infrastruktur dan teknologi maju apabila tidak adanya dukungan tenaga kerja ahli dan handal operasional tidak akan berjalan dengan baik. Hal

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Populi Center Jakarta Selatan

ini mendorong lembaga dan perusahaan untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga pada pengembangan soft skills serta pembentukan budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif.

Lingkungan kerja non fisik merupakan aspek lingkungan kerja yang tidak berwujud secara nyata, namun memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan, kepuasan, dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berbeda dengan lingkungan kerja fisik yang mencakup sarana prasarana, peralatan, tata ruang, dan kondisi ruangan, lingkungan kerja non fisik lebih menekankan pada faktor psikologis dan sosial dalam hubungan kerja. Aspek ini meliputi komunikasi antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, dukungan sosial, sistem kepemimpinan, budaya organisasi, iklim kerja, keadilan organisasi, serta pengakuan atas prestasi kerja.

Lingkungan kerja non fisik yang baik tercermin dalam adanya komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang solid, adanya rasa saling percaya, kepemimpinan yang adil, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, menumbuhkan motivasi, meningkatkan loyalitas, serta berdampak positif pada pencapaian kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang buruk ditandai dengan komunikasi yang tertutup, kurangnya dukungan dari atasan, minimnya penghargaan, konflik antar rekan kerja, serta iklim kerja yang penuh tekanan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan kepuasan, mengurangi komitmen organisasi, bahkan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, perilaku, dan usaha individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di tempat kerja. Motivasi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan sejauh mana seorang karyawan bersedia mengerahkan tenaga, pikiran, dan kreativitas untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut teori motivasi klasik seperti Abraham Maslow, kebutuhan manusia tersusun dalam beberapa tingkatan mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, afiliasi, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan tersebut tercermin dalam bentuk gaji yang layak, jaminan keamanan kerja, hubungan sosial yang harmonis, pengakuan atas prestasi, serta peluang untuk berkembang.

Motivasi kerja yang tinggi akan melahirkan sikap positif terhadap pekerjaan, meningkatkan komitmen, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, jika motivasi rendah, karyawan cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban, kurang berinisiatif, mudah merasa jenuh, bahkan menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, motivasi bukan hanya sekadar faktor psikologis, tetapi juga merupakan instrumen penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai targetnya.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan Yayasan Populi Center pada Tahun 2020–2024

No	Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	74.50%	71,8%	72.30%	71.60%	68.20%
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	70.90%	70.80%	70.00%	69.90%	69.50%
3	Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	68.50%	69.20%	70.20%	67.00%	67.60%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan	100%	72.00%	71.80%	70.00%	69.10%	67.70%

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Populi Center Jakarta Selatan

	sesuai tuntutan kerja						
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	65.50%	64.70%	62.30%	60.60%	60.50%

Sumber: Yayasan Populi Center, 2025

Tabel tersebut berisi data mengenai capaian kinerja pegawai dari tahun 2020 hingga 2024 dengan lima indikator utama, yaitu kualitas hasil pekerjaan, pencapaian target pekerjaan, pengetahuan terkait bidang pekerjaan, kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai tuntutan, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Seluruh indikator ditetapkan dengan target 100%, capaian yang diperoleh setiap tahun selalu berada dibawah target.

Tabel 2 Data Prasurvei Lingkungan Kerja Non Fisik Yayasan Populi Center pada Tahun 2025

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Pengetahuan	Perusahaan menempatkan pegawai sesuai pengetahuan yang dimilikinya	10	7	70%	3	30%
2. Pemahaman informasi	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap sesama rekan Kerja	10	6	60%	4	40%
3. Keterampilan	Perusahaan sering memberikan pelatihan guna menambah pengetahuan pegawai	10	6	60%	4	40%
4. Sikap	Perusahaan selalu mendorong pegawai saling memiliki sikap Kerjasama	10	7	70%	3	30%
5. Kemampuan berkreasi	Karyawan diberikan kebebasan berkreasi dalam penyelesaian kerja	10	7	70%	3	30%
Rata-rata				66%		34%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Hasil prasurvei yang ditampilkan dalam tabel memberikan gambaran mengenai kondisi karyawan berdasarkan lima indikator utama, yaitu pengetahuan, pemahaman informasi, keterampilan, sikap, dan kemampuan berkreasi. Jumlah responden sebanyak 10 orang menunjukkan bahwa dari seluruh pernyataan yang diajukan, rata-rata tingkat persetujuan mencapai 66%, sedangkan sisanya 34% menyatakan kurang setuju. Hal ini berarti mayoritas karyawan merasa bahwa kondisi yang ada sudah cukup baik, meskipun masih terdapat sekelompok karyawan yang merasakan adanya kekurangan.

Tabel 3 Data Prasurvei Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Populi Center pada Tahun 2025

Indikator	Tingkatan Maslow	Pernyataan	Total	Setuju		Kurang Setuju	
				Orang	%	Orang	%
Gaji dan Tunjangan	Fisiologis	Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup saya.	10	6	60 %	4	40 %
Jaminan	Keamanan	Saya merasa aman	10	6	60 %	4	40 %

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Populi Center Jakarta Selatan

dan Keamanan Pekerjaan		secara pekerjaan dan memiliki kepastian dalam karier saya di perusahaan ini.					
Hubungan Sosial di Tempat Kerja	Sosial	Saya merasa memiliki hubungan yang positif dan harmonis dengan rekan kerja maupun atasan saya.	10	7	70 %	3	30 %
Apresiasi dan Pengakuan atas Kinerja	Penghargaan	Saya merasa kerja keras saya diakui dan mendapat apresiasi yang layak oleh perusahaan.	10	6	60 %	4	40 %
Tantangan dan Kesempatan Berkembang	Aktualisasi Diri	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan diri, mengikuti pelatihan, serta menjalani tugas-tugas yang menantang.	10	7	70 %	3	30 %
Rata-rata						64 %	36 %

Sumber: Prasurey diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil Hasil prasurey yang disajikan dalam tabel menggambarkan persepsi karyawan terhadap beberapa aspek penting dalam pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi pengetahuan, pemahaman informasi, keterampilan, sikap, serta kemampuan untuk berkreasi. Dari total sepuluh responden, mayoritas memberikan jawaban setuju pada sebagian besar indikator, meskipun masih terdapat sebagian responden yang merasa kurang setuju.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu sebuah lingkungan mempengaruhi dimana karyawan bekerja, termasuk hubungan dengan sesama karyawan, dengan atasan. Menurut Luma dalam Azizah, dkk (2025:798) membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori utama: lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik di tempat kerja seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, dan tingkat kebisingan, yang semuanya dapat memengaruhi kenyamanan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk hubungan antara karyawan dengan atasan, rekan sejawat, maupun bawahan.

Menurut Hendri dalam Andre dan Santoso (2022:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan Hergyatni dkk (2022:88) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik secara vertikal maupun horisontal. Hubungan kerja ini akan membentuk perilaku karyawan yang diindikasikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri manusia yang akan menggerakkan melakukan kegiatan atau usaha demi mencapai cita-cita atau tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ialah dorongan kepada seseorang yang dituju yang dapat merangsang perilaku individu tersebut untuk melakukan tindakan guna mewujudkan tujuan yang diharapkan Hasibuan dalam Difafsari dkk (2022:170).

Menurut Supartha dan Sintaasih dalam Difafsari dkk (2022:170) mengungkapkan bahwa didalam organisasi, motivasi kerja merupakan tekanan kognitif pada pribadi seseorang untuk memutuskan tindak-tanduk karyawan dalam organisasi, tingkat usaha, dan juga tingkat ketahanan menghadapi tantangan dan hambatan. Tujuan dari motivasi itu sendiri adalah untuk menggerakkan seseorang dan menggugah keinginannya agar mampu mengerjakan sesuatu sampai mampu memperoleh target yang telah ditentukan Hasibuan dalam Difafsari dkk (2022:170).

Menurut Rizky dan Ratnawati (2024:2694) Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi kerja adalah keadaan internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku, bertindak, dan mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Ini melibatkan dorongan, energi, dan ketekunan yang diperlukan untuk memulai, mempertahankan, dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Nurdin dan Djuhartono (2021:138) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Desler dalam Nurdin dan Djuhartono (2021:139) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses kinerja secara aktual dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan. Artinya bila karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka keuntungan perusahaan dapat meningkat. Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (*reasonable*)”.

Menurut Sulistyowati dan Auliya dalam Sanjaya dan Febrian (2024:33), Kinerja Karyawan adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai setiap tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif, sementara metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada para responden. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diwakili dalam bentuk angka.

Selain itu, analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menggambarkan pola serta kecenderungan yang ada dalam data, sehingga menghasilkan temuan yang lebih objektif dan dapat diandalkan. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, Variabel penelitian juga dikembangkan berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, seluruh pengukuran variabel dalam penelitian ini diambil datanya menggunakan kuisisioner, dengan pengukuran skala likert. Pengujian yang digunakan adalah uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas, setelah ini adalah uji asumsi klasik, baru kepada pengujian hipotesis dan terakhir uji t. Seluruh uji tersebut dilakukan secara bertahap dan sistematis.

Menurut Sugiyono dalam Tintian dan Permatasari (2024:66) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi X1 - Y
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.769	2.708		3.238	.002
Lingkungan kerja non fisik (X1)	.802	.067	.844	11.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 8,769 menyatakan bahwa jika variabel Lingkungan kerja non fisik (X1) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 8,769.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.802. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja non fisik (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.802, dengan asumsi variabel Lingkungan kerja non fisik (X1) dianggap konstan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi X2 - Y
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.250	2.812		2.933	.005
Motivasi Kerja (X2)	.820	.070	.839	11.726	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 8,250 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 8,250.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.820. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja (X2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.820, dengan asumsi variabel Motivasi (X2) dianggap konstan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.068	2.604		2.330	.023
Lingkungan kerja non fisik (X1)	.449	.119	.472	3.762	.000

	Motivasi (X2)	.424	.123	.434	3.453	.001
--	---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

- a. Nilai konstanta sebesar 6,068 berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak diperhitungkan, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan hanya bernilai 6,068.
- b. Nilai lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0,449 berarti bahwa jika konstanta tetap dan variabel motivasi kerja (X2) tidak mengalami perubahan, setiap peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,449 poin.
- c. Nilai motivasi (X2) sebesar 0,424 berarti bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,424 point.

3. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		X1	Kinerja
Lingkungan kerja non fisik (X1)	Pearson Correlation	1	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,844 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 8 Hasil uji koefisien korelasi secara parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi kerja (X2)	Kinerja
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,839 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.873 ^a	.762	.754	3.91222	.762	91.416	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan kerja non fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,873 yang terletak pada interval 0,80-1,00 Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.708	4.26470

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,713. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 71,3\%) = 28,7\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.698	4.33322

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 70,3\%) = 29,7\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.873 ^a	.762	.754	3.91222

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1)

dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-76,2\%) = 23,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H01 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Yayasan Populi Center Jakarta Selatan.

Ha1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Yayasan Populi Center Jakarta Selatan.

**Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.769	2.708		3.238	.002
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.802	.067	.844	11.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau $(3,238 > 2,002)$ hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,002 < 0,050)$. Dengan begitu maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Yayasan Populi Center Jakarta Selatan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H02 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan Yayasan Populi Center Jakarta Selatan.

Ha2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan Yayasan Populi Center Jakarta Selatan.

**Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.250	2.812		2.933	.005
Motivasi Kerja (X2)	.820	.070	.839	11.726	.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau $(2,933 > 2,002)$. hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,005 < 0,050)$. Dengan begitu maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Populi Center Jakarta Selatan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

H03 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Populi Center Jakarta

Selatan.

Ha3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Populi Center Jakarta Selatan.

Tabel 15 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2798.321	2	1399.160	91.416	.000 ^b
Residual	872.412	57	15.305		
	3670.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai *F hitung* lebih besar dari *F tabel* ($91,416 > 2,77$), yang juga didukung oleh nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Oleh karena itu, H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan Populi Center Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) antara variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *t hitung* $>$ *t tabel* atau ($3,238 > 2,001$). Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai *p value* $<$ *sig.* $0,050$ atau ($0,002 < 0,050$). Dengan begitu maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Yayasan Populi Center Jakarta Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurahma dan Ibnu Sina (2025), Al Hazmi dan Nugraha (2021), Yusuf, dkk (2023), Difafsari, dkk (2023), Mustikasari, dkk (2023), Hargyatni, dkk (2022), Afriyeni dan Utami (2024) yang menyatakan bahwa Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *t hitung* $>$ *t tabel* atau ($2,933 > 2,001$). Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai *p value* $<$ *sig.* $0,050$ atau ($0,005 < 0,050$). Dengan begitu maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Populi Center Jakarta Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tintia dan Permatasari (2024), Difafsari, dkk (2022), Mustikasari, dkk (2023), Hargyatni, dkk (2022), Afriyeni dan Utami (2024), Rizky dan Ratnawati (2024) dan Putri dan A. Priadi (2025) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil Hasil Uji Hipotesis (Uji f) antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *F hitung* $>$ *F tabel* atau ($91,416 > 2,77$). Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai Pernyataan tersebut juga didukung oleh nilai *p value* $<$ *sig.* $0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan begitu maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Yayasan Populi Center Jakarta Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurahma dan Ibnu Sina (2025), Difafsari Dkk (2022), Mustikasari, dkk (2023),

Hargyatni, dkk (2022), dan Afriyeni dan Utami (2024).

PENUTUP

Kesimpulan:

1. Lingkungan kerja non fisik (X1) memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yayasan Populi Center Jakarta Selatan, Hal tersebut dapat dipastikan dari uji t dimana $t_{hitung} 3,238 > t_{tabel} 2,024$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$ ini berarti bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan secara individual. Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima.
2. Motivasi Kerja (X2) memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yayasan Populi Center Jakarta Selatan, Hal tersebut dapat dipastikan dari uji t dimana $t_{hitung} 2,933 > t_{tabel} 2,002$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$ ini berarti bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan secara individual. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima.
3. Lingkungan kerja non fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yayasan Populi Center Jakarta Selatan, Hal tersebut dapat dipastikan dari uji f dimana $F_{hitung} 91,416 > F_{tabel} 2,77$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$ artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima.

Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Populi Center Jakarta Selatan hanya mencakup dua variabel bebas, yaitu Lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja. Padahal, masih banyak faktor lain yang juga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja tersebut.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja dan kinerja karyawan Yayasan Populi Center Jakarta Selatan.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 60 responden, dan terkadang jawaban yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, akan lebih baik jika dilakukan secara lebih komprehensif dengan menambahkan metode lain, seperti memasukan variabel tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. 2014. *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2018. *Human Resource Management*, Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. 2 vols. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2016.
- Hasibuan, Malayu S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2018. *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iwan Sukoco, Sri Widodo Soedarso. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Populi Center Jakarta Selatan

- Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Definisi dan Konsep). Yogyakarta: CV.ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALVABETA CV.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALVABETA CV