

PENGARUH SARANA PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPPBE PT. KARYA USAHA LESTARI

Muhammad Idham Nova Firmansyah, Rike Kusuma Wardhani, Angga Permana Mahaputra

Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 2023

Revised September 2023

Accepted September 2023

Available online September 2023

*Kata kunci : Sarana Prasarana,
Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja
Karyawan*



*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas
Pendidikan Ganesha.*

Abstraksi

This research aims to determine the simultaneous and partial influence of infrastructure and non-physical work environment on employee performance. This type of research uses quantitative research because it leads to measurement methods and samples to test variables and hypotheses. The data sources in this research use primary and secondary data. The sample in the research consisted of 32 employees at SPPBE PT. Karya Usaha Lestari uses a saturated sampling technique which uses all members of the population as samples. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination (R²) test using the SPSS version 25 program.

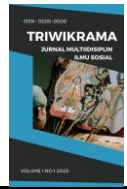
The results of the research show that the results of the t test for the variable Facilities and Infrastructure (X₁) have a partially significant effect on employee performance by getting a sig value. $0.002 < 0.05$ and the non-physical work environment variable (X₂) has a partially significant effect on

employee performance with a sig. $0.003 < 0.05$. Meanwhile, the results of the F test show that infrastructure (X₁) and non-physical work environment (X₂) have a significant simultaneous effect on employee performance at SPPBE PT. Karya Usaha Lestari with a value of sig. $0.012 < 0.05$. In this research it is also known that the coefficient of determination (R²) Adjusted R square of the non-physical Facilities and Work Environment variables has an influence of 64.5% in influencing employee performance, while the remaining 35.5% is influenced by other variables not discussed in the research This.

Keywords: Infrastructure, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial sarana prasarana dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian berjumlah 32 orang karyawan pada SPPBE PT. Karya Usaha Lestari dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Sarana prasarana (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan mendapatkan nilai sig. $0,002 < 0,05$ dan variabel Lingkungan kerja non fisik (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. $0,003 < 0,05$. Sedangkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa Sarana Prasarana (X₁) dan Lingkungan kerja non fisik (X₂) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada SPPBE PT. Karya Usaha Lestari dengan nilai sig. $0,012 < 0,05$. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) Adjusted R square variabel Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja non fisik memiliki pengaruh sebanyak 64,5% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan,



sedangkan sisanya sebanyak 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Firmansyahnova123@gmail.com, rikekusuma@uniska-kediri.ac.id, anggapermana@uniska-kediri.ac.id

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Keberadaan SDM memberikan kontribusi dalam keberlangsungan perusahaan. Kesejahteraan dan kenyamanan SDM di dalam perusahaan perlu diperhatikan. Potensi SDM menjadi sistem operasional guna mewujudkan visi dan misi perusahaan. Efektivitas dalam pengelolaan SDM harus terus ditingkatkan pada setiap perusahaan.

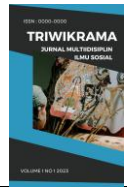
Moenir (dalam Syelviani, 2021:19) sarana prasarana adalah hal-hal yang berkaitan dengan seperangkat alat kerja guna mewujudkan visi dan misi organisasi dan fasilitas dengan tidak langsung memberikan dukungan terhadap jalannya proses pekerjaan, seperti peralatan kerja, perlengkapan alat kerja, infrastruktur dan lainnya. Dengan demikian diperlukan sarana dan prasarana yang menunjang untuk meningkatkan output dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Nitisemito (2019:40) kondisi didalam sebuah perusahaan harus ada kerjasama antara atasan, bawahan, dan karyawan maupun dalam pada bagian yang sejenis. Menciptakan situasi yang mendukung kerjasama, nyaman dan terjalin komunikasi yang baik.

Kinerja dimaknai seluruh tindakan yang dijalankan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang baik juga akan menyebabkan kontribusi yang baik juga pada perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Afandi (2018:83) menguraikan segala output dari pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban untuk mencapai sebuah integrasi yang baik pada pencapaian visi dan misi instansi.

SPPBE PT. Karya Usaha Lestari merupakan perusahaan yang berkecimpung dalam bidang gas elpiji. Perusahaan tersebut berperan dalam pendistribusian dan pengisian gas elpiji khusus dengan berat tabung 3 kg. Perusahaan ini mengambil stok dari depot pertamina yang berada di Gresik yang kemudian di bawa ke Nganjuk untuk di bongkar lalu di tampung di storage atau gudang penyimpanan. Setelah di tampung kemudian isi, Setelah terisi selanjutnya di serahkan kembali ke agen – agen gas elpiji.

Lingkungan kerja pada perusahaan SPPBE PT. Karya Usaha Lestari terdapat masalah, khususnya lingkungan kerja non fisik dimana ada konflik antar karyawan misalnya pamrih dalam kerjasama antar karyawan dalam bekerja, adapula komunikasi antar karyawan yang kadang



kurang terjamin baik, hal ini dibuktikan oleh penulis saat melakukan wawancara pada karyawan di sana. Selain lingkungan kerja non fisik terdapat masalah pada sarana dan prasarana contohnya kurangnya pelindung telinga, pelindung telinga dibutuhkan untuk mengurangi suara benturan antar tabung dan suara mesin, tidak adanya kacamata pelindung, kacamata pelindung digunakan untuk melindungi mata dari percikan air gas ataupun benda padat lainnya. Lalu ada peralatan yang lebih dari 10 tahun yang terkadang jika rusak atau eror menyebabkan pengisian gas tidak penuh dan memperlambat pekerjaan. hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil paparan di atas penulis mencoba melakukan penelitian pada perusahaan SPPBE Karya Usaha Lestari dengan judul penelitian **Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPPBE PT. Karya Usaha Lestari**.

KAJIAN TEORI

Sarana Prasarana

Menurut Moenir (2016:119) sarana prasarana memiliki beberapa indikator antara lain:

1. Peralatan Kerja
2. Perlengkapan Kerja
3. Infrastruktur

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi beberapa indikator (Siagian, 2014:59) yakni:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan
3. Kerjasama Antar Karyawan

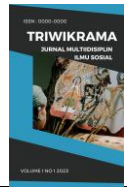
Kinerja Karyawan

Indikator kinerja pegawai menurut (Afandi, 2018:89) yakni:

1. Kuantitas Hasil Kerja
2. Kualitas Hasil Kerja
3. Efisiensi
4. Inisiatif
5. Ketelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Dengan data berbentuk angka atau numerik yang diperoleh dari pengukuran. Model penelitian yang menggunakan populasi dan sampel sebagai obyeknya dengan cara pengumpulan data melalui instrumen penelitian berbantuan statistic untuk menguji setiap hipotesisnya disebut sebagai model kuantitatif (Sugiyono, 2017:8)



Penelitian ini menggunakan sampel yakni seluruh populasi karyawan didalam SPPBE PT Karya Usaha Lestari yang berjumlah 32 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kepustakaan
4. Kuesioner
5. Dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentase
1.	Laki – laki	30 Orang	93,8 %
2.	Perempuan	2 Orang	6,3 %
Total		32 Orang	100 %

Sumber : Data diolah peneliti,2023

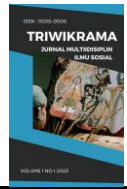
Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden laki – laki berjumlah 30 orang dengan presentase 93,8 % dan responden perempuan yang berjumlah 2 orang dengan presentase 6,3 % dari total keseluruhan karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian kuesioner yang telah disebarkan peneliti mengenai karakteristik responden atas dasar jenis kelamin. Dapat diketahui mayoritas karyawan SSPBE PT.Karya Usaha Lestari berjenis kelamin laki-laki sebab pekerjaan ini langsung berhubungan dengan tabung gas elpiji dan kesigapan apabila terjadi sesuatu dalam bekerja. Jenis usia responden yang didapat melalui hasil penelitian diuraikan pada tabel dibawah, yaitu:

Tabel 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Golongan Usia	Jumlah Responden	Presentase
1.	25 – 30 Tahun	18 Orang	56,3 %
2.	31 – 35 Tahun	7 Orang	21,9 %
3.	36 – 40 Tahun	7 Orang	21,9 %
Total		32 Orang	100 %

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel 2 diatas sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas usia karyawan dari SPPBE PT.Karya Usaha Lestari berusia 25 – 30 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase 56,3 %, 7 orang berusia 31-35 tahun dengan presentase 21,9 % ,dan 7 orang berusia 36 – 40 tahun



dengan presentase 21,9 % dari total keseluruhan karyawan. Sehingga dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan SPPBE PT.Karya Usaha Lestari yaitu 25 – 30 tahun dikarena perusahaan mencari karyawan yang berusia masih produktif.

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan, jumlah responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan terakhir	Jumlah responden	Presentase
1.	SMA	29 Orang	90,6 %
2.	S-1	2 Orang	6,3 %
3.	S-2	1 Orang	3,1 %
Total		32 Orang	100 %

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan SPPBE PT.Karya Usaha Lestari mempunyai tingkat pendidikan setara SMA berjumlah 29 orang dengan presentase 90,6 % , S-1 berjumlah 2 orang dengan presentase 6,3 % , dan S-2 berjumlah 1 orang dengan presentase 3,1 % , mengaju pada kuesioner yang telah disebar, diketahui yakni mayoritas karyawan SPPBE PT.Karya Usaha Lestari di dominasi dengan tingkat pendidikan setara SMA. Maka berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan di sppbe PT. karya usaha Lestari pendidikan SMA pun bisa bekerja di Perusahaan tersebut dan diutamakan laki-laki dikarenakan pekerjaan ini membutuhkan tenaga yang cukup besar.

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan, jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah responden	Presentase
1.	2 bulan	1 Orang	3,1 %
2.	5 tahun	19 Orang	59,4 %
3.	7 tahun	4 Orang	12,5 %
4.	10 tahun	8 Orang	25,0 %
Total		32 Orang	100 %

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan SPPBE PT.Karya Usaha Lestari mempunyai masa kerja 5 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase 59,4 % , 10 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 25,0 % , 7 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 12,5 % , 2 bulan berjumlah 1 orang dengan presentase 3,1 % . Berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah disebarkan peneliti mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan SPPBE PT.Karya Usaha Lestari didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 5 tahun. Dengan demikian pegawai yang bekerja pada perusahaan ini sudah berpengalaman kerja pada bidangnya masing – masing dan telah memiliki masa kerja yang lama pada perusahaan tersebut.

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana (X1)

No Item	Nilai taraf	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Item X1.1	0,05	0,369	0,038	Valid
Item X1.2	0,05	0,643	0,000	Valid
Item X1.3	0,05	0,773	0,000	Valid
Item X1.4	0,05	0,745	0,000	Valid
Item X1.5	0,05	0,619	0,000	Valid
Item X1.6	0,05	0,664	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

No Item	Nilai taraf	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Item X1.1	0,05	0,585	0,000	Valid
Item X1.2	0,05	0,541	0,001	Valid
Item X1.3	0,05	0,712	0,000	Valid
Item X1.4	0,05	0,455	0,009	Valid
Item X1.5	0,05	0,384	0,030	Valid
Item X1.6	0,05	0,448	0,002	Valid

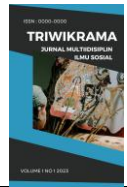
Sumber : Data diolah peneliti,2023

Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

No Item	Nilai taraf	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Item X1.1	0,05	0,462	0,008	Valid
Item X1.2	0,05	0,490	0,004	Valid
Item X1.3	0,05	0,575	0,001	Valid
Item X1.4	0,05	0,738	0,000	Valid
Item X1.5	0,05	0,772	0,000	Valid
Item X1.6	0,05	0,815	0,000	Valid
Item X1.7	0,05	0,719	0,000	Valid
Item X1.8	0,05	0,654	0,000	Valid
Item X1.9	0,05	0,710	0,000	Valid
Item X1.10	0,05	0,352	0,048	Valid

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sarana prasarana, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan diketahui valid yang dibuktikan dengan sig dibawah 0,05.



Uji Reliabilitas

Tabel 8 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai taraf	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Sarana prasarana	0,60	0,742	Reliabel
2	Lingkungan kerja non fisik	0,60	0,630	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,60	0,668	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Adapun maknanya yaitu bahwa bahwa hasil Cronbach's Alpha dari variabel Sarana prasarana, Lingkungan kerja non fisik dan Kinerja Karyawan lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9 Tabel Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Probabilitas	Nilai Signifikan	Keterangan
Sarana prasarana (X ₁)	0,200	0,05	Normal
Lingkungan kerja non fisik (X ₂)	0,200	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,200	0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa hasil uji normalitas pada sig. variabel Sarana prasarana sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Sarana prasarana berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada sig. variabel Lingkungan kerja non fisik sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Lingkungan kerja non fisik berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada sig. variabel variabel Kinerja Karyawan sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga diketahui bahwa data variabel Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

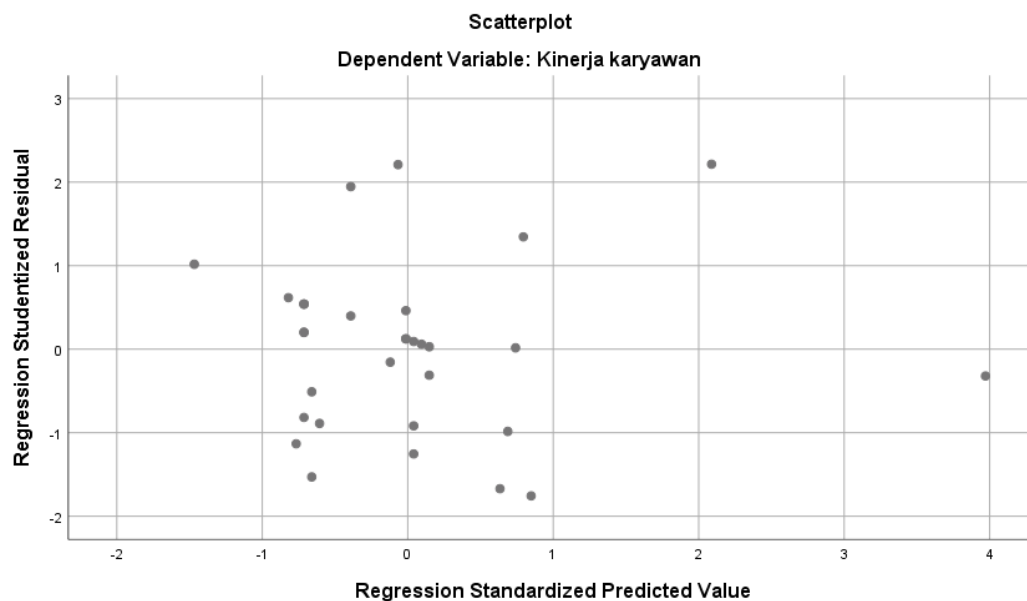
Tabel 10 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sarana prasarana	0,974	1,027
Lingkungan kerja non fisik	0,974	1,027

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa VIF variabel Sarana prasarana (X1) adalah sebesar $1,027 < 10$ dengan nilai tolerance $0,974 < 10$, variabel Lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar $1,027 < 10$ dengan nilai tolerance $0,974 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antara variabel Sarana prasarana dan lingkungan kerja non fisik.

Uji Heteroskedastisitas



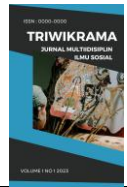
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dalam hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada setiap variabel independen. Sehingga pada uji ini tidak terdapat adanya Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Konstanta	7,299			



Sarana Prasana (X_1)	1,201	3,102	0,002	H_0 :Ditolak H_a :Diterima
Lingkungan kerja non fisik (X_2)	1,319	3,222	0,003	H_0 : Ditolak H_a : Diterima
F_{hitung}	5,202		0,012	
$R Square$	0,645			

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,299 + 1,201 X_1 + 1,319 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 7,299 dan bernilai positif. Hal tersebut berarti bahwa jika nilai variabel bebas sama dengan 0 maka besarnya kinerja karyawan adalah 7,299 satuan. Sedangkan untuk persamaan pada nilai b menunjukkan nilai yang berbeda-beda yaitu b_1 sebesar 1,202, dan b_2 sebesar 1,319. Nilai-nilai tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1) $a = 7,299$

Apabila Sarana prasarana (X_1), dan Lingkungan kerja non fisik (X_2) tidak mengalami perubahan (konstan) maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 7,299.

2) $b_1 = 1,201$

Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 1,201, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_1 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,201. Koefisien bernilai positif antara X_1 dengan Y .

3) $b_2 = 1,319$

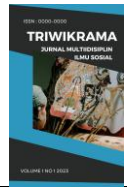
Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 1,319, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_2 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,319. Koefisien bernilai positif antara X_2 dengan Y .

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 12 Tabel Hasil Uji t

No	Variabel	t	Sig.
1	Sarana Prasarana	3,102	0,002
2	Lingkungan kerja non fisik	3,222	0,003



Sumber : Data diolah penelitian,2023

Berdasarkan tabel diatas, terbukti bahwa hipotesis variabel Sarana prasarana dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Karyawan pada SPPBE PT. Karya Usaha Lestari dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Sarana prasarana (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X_1) memiliki $0,002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Sarana prasarana secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X_2) memiliki $0,003 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 13 Tabel Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Sarana prasarana	5,202	0,012
Lingkungan kerja non fisik		

Sumber : Data diolah penelitian,2023

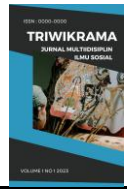
Berdasarkan output diatas, diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_1 , dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai F 5,202 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Sarana prasarana secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

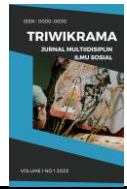
Kesimpulan yang dapat diambil dari SPPBE PT. Karya Usaha Lestari, yakni :

1. Variabel Sarana prasarana (X_1) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SPPBE PT. Karya Usaha Lestari yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
2. Variabel Lingkungan kerja non fisik (X_2) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SPPBE PT. Karya Usaha Lestari yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
3. Variabel Sarana prasarana (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada SPPBE PT. Karya Usaha Lestari yang dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang artinya bahwa nilai kurang dari batas yaitu 0,05

REFERENSI



- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1.). Zanafa Publishing.
- Amaliah, H. N. (2019). Sarana Prasarana Kantor Sebagai Penunjang Produktivitas Kantor Yang Efektif Dan Efisien. *Jurnal Manajemen Kantor*, 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap*. 2(1), 45–54.
- Dwi, S. E. S., Bambang, S. S., & Hamidah, U. N. (2016). pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan (*Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang*). 40(1), 67–75.
- Edward Efendi Silalahi dan Syahri Nurkharimah (2022). Pengaruh sarana prasarana dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran kota bekasi. *Gender & Behaviour*, 17(2), 2019, 13007-13015, 17(101), 1–19. <https://doi.org/10.1101/2020.11.10.376129>
- Fitria, H. (2020). *Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat*. 1(19), 206–212.
- Hariana. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas Frizkha. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 1–13.
- Hazmi, C. R. V. Al, & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 1(2), 282–297. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p282-297>
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*.
- Mulyaningsih, S., Fauzan, R., & Indonesia, U. P. (2020). Analisis Kebutuhan Lahan dan Bangunan Untuk Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Sarana Prasarana. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 2(1), 55.
- Negara, M., & Prabu, A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya Offcet Bandung*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia : (manajemen sumber daya manusia)* (Cet. 7). Jakarta : Ghalia Indonesia, 1988.



- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sinta, D., & Syelviani, M. (2021). Pengaruh Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Tim Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 7(1), 16–28. <https://www.ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/download/1652/984>
- Sugiarto, S., Neviyarni, S., & Firman, F. (2021). Peran Penting Sarana dan Prasarana Dalam Pembelajaran Bimbingan Konseling di Sekolah. *JPT: Jurnal Pendidikan Tematik*, 2(1), 60-66. <https://www.siducat.org/index.php/jpt/article/view/223>
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet.26). ALfabeta.
- Sujarweni Wiratna. (2015). *Metode Penelitian - Bisnis & Ekonomi*.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Wening Budiningrum, E., Priyanti, L., Najib, K., & Manajemen Administrasi Yogyakarta, A. (2022). *ALBAMA: Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen*. 15(1), 64–73. <http://jurnal.amayogyakarta.ac.id/index.php/albama>
- Wibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*.