



Pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di CV Karya Sejati Utama, Tanjung Morawa, Deli Serdang

The influence of physical work environment, interpersonal communication, and career development on employee performance at CV Karya Sejati Utama, Tanjung Morawa, Deli Serdang

Apen Olita*, Muhammad Rahmat, Rukmini, Nur Ain Harahap

Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di CV Karya Sejati Utama Tanjung Morawa Deli Serdang, baik secara parsial maupun simultan.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Karya Sejati Utama yang berjumlah 105 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal, dan pengembangan karir masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung berturut-turut sebesar 3,522; 3,929; dan 3,972 (signifikansi $< 0,001$) yang seluruhnya melampaui t tabel 1,9839. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung sebesar 52,518 ($p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 menunjukkan bahwa 60,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, dengan pengembangan karir sebagai variabel yang paling dominan.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dalam menjelaskan kinerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor lain di luar model yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian. Penelitian ini juga terbatas pada satu perusahaan dan menggunakan pendekatan cross-sectional.

Implikasi – Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perbaikan lingkungan kerja fisik, penguatan komunikasi interpersonal, dan peningkatan program pengembangan karir perlu menjadi fokus perusahaan jasa konstruksi dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya melalui kebijakan yang terintegrasi antara kenyamanan kerja, koordinasi tim, dan jenjang karir yang jelas.

Kebaruan – Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menganalisis secara simultan pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi swasta di wilayah Deli Serdang, konteks yang masih terbatas dalam kajian sebelumnya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the effect of the physical work environment, interpersonal communication, and career development on employee performance at CV Karya Sejati Utama Tanjung Morawa Deli Serdang, both partially and simultaneously.

Design/methodology/approach – This research employs a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of all 105 employees of CV Karya Sejati Utama, using a saturated sampling technique so that the entire population served as respondents. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire, observation, and documentation, then analyzed using multiple linear regression after passing validity, reliability, and classical assumption tests.

Findings – The results show that the physical work environment, interpersonal communication, and career development each have a positive and significant effect on employee performance, with t-values of 3.522, 3.929, and 3.972 respectively (significance < 0.001), all exceeding the t-table value of 1.9839. Simultaneously, the three variables also significantly affect employee performance with an F-value of 52.518 ($p < 0.001$). The coefficient of determination (R^2) of 0.609 indicates that 60.9% of the variation in employee performance can be explained by the three variables, with career development being the most dominant variable.

Research limitations – This study only includes three independent variables in explaining employee performance, while other potential influencing factors were not examined. The study was also conducted at a single company using a cross-sectional approach.

Implications – The findings suggest that improving the physical work environment, strengthening interpersonal communication, and enhancing career development programs should become key priorities for construction service companies seeking to improve employee performance, particularly through integrated policies covering workplace comfort, team coordination, and clear career paths.

Originality – This study provides empirical evidence by simultaneously analyzing the influence of physical work environment, interpersonal communication, and career development on employee performance at a private construction service company in the Deli Serdang region, a context that remains limited in previous research.

Keywords: Physical Work Environment, Interpersonal Communication, Career Development, Employee Performance.

Histori Artikel:

Diterima: 20 Juli 2025, Direvisi: 23 September 2026, Disetujui: 28 September 2026, Dipublikasikan: 7 Oktober 2026.

*Penulis Korespondensi:

apenolita01@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1419>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi karena memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sehingga perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya, baik dari aspek lingkungan kerja, komunikasi, maupun pengembangan karir (Rahayu & Ismail, 2024; Parinsi & Musa, 2023). Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai beban, melainkan investasi jangka panjang yang memberikan return signifikan bagi pertumbuhan perusahaan (Vithana et al., 2023).

CV Karya Sejati Utama merupakan perusahaan jasa konstruksi yang berlokasi di Tanjung Morawa, Deli Serdang, Sumatera Utara, dengan karyawan yang berlatar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam. Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah Teori Motivasi Dua Faktor dari Frederick Herzberg, yang menjelaskan bahwa kinerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor higienis dan faktor motivator (Purba & Rangkuti, 2022). Lingkungan kerja fisik dan komunikasi interpersonal merepresentasikan faktor higienis yang menciptakan

kenyamanan dan stabilitas kerja, sedangkan pengembangan karir termasuk faktor motivator yang mendorong kinerja melalui kepuasan dan motivasi kerja (Al-Ghifari et al., 2025; Sutanto et al., 2025).

Hasil pra-survei terhadap 30 karyawan menunjukkan sejumlah fenomena yang mengindikasikan permasalahan kinerja. Pada variabel kinerja karyawan, pernyataan mengenai penggunaan sumber daya perusahaan secara efektif memperoleh tingkat ketidaksetujuan tertinggi (63%). Pada variabel lingkungan kerja fisik, pencahayaan dan suhu/kualitas udara memperoleh ketidaksetujuan tertinggi (masing-masing 60%). Pada variabel komunikasi interpersonal, dukungan antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama memperoleh ketidaksetujuan tertinggi (57%). Sementara pada variabel pengembangan karir, promosi jabatan sebagai pendorong motivasi memperoleh ketidaksetujuan tertinggi (67%). Fenomena-fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kondisi fisik tempat kerja, kualitas komunikasi antarkaryawan, serta kejelasan jenjang karir masih menjadi tantangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, dan tata letak ruang kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Hamed et al., 2023; Ratnasari, 2025). Komunikasi interpersonal yang efektif menjadi fondasi utama dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif, sedangkan komunikasi yang buruk dapat menimbulkan miskomunikasi dan konflik internal (Fatih et al., 2025; Sundari et al., 2024). Pengembangan karir juga merupakan faktor motivasional penting; ketiadaan jalur karir yang jelas dapat menyebabkan demotivasi dan menurunkan semangat kerja karyawan (Subrahmanyam & Henari, 2023; Setiani et al., 2025).

Penelitian terdahulu telah membuktikan hubungan signifikan antara ketiga variabel tersebut dan kinerja karyawan di berbagai instansi, seperti PDAM Tirtanadi Medan (Atikah & Aginta, 2025), kantor kecamatan di Tangerang (Amelia & Anismadiyah, 2025), serta Puskesmas Kecamatan Pamotan (Istaftiyah & Nurhidayati, 2024). Namun, penelitian tersebut sebagian besar dilakukan di instansi pemerintah, sektor publik, atau pelayanan kesehatan, sehingga masih terbatas penelitian yang mengkaji ketiga variabel secara simultan pada perusahaan swasta berbasis konstruksi di wilayah Sumatera Utara. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian empiris pada CV Karya Sejati Utama untuk memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di sektor swasta.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di CV Karya Sejati Utama Tanjung Morawa Deli Serdang” menjadi penting untuk dilakukan, baik secara parsial maupun simultan, guna memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

TINJAUAN LITERATURE

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi fisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas (Andreas et al., 2023). Lingkungan kerja fisik yang mendukung dapat meningkatkan kemampuan kognitif dan rangsangan indra individu sehingga memperkuat kreativitas di tempat kerja (Zultiana, 2024; Kuncoro & Safrizal, 2023). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, lingkungan kerja fisik dapat disimpulkan sebagai keseluruhan kondisi fisik di sekitar karyawan yang berdampak pada seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya.

Indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini mengacu pada Pujiанти & Djunaidi (2022) yang meliputi: (1) penerangan, (2) pewarnaan, (3) suhu udara, (4) kebisingan, (5) keamanan kerja, (6) kebersihan, dan (7) ruang gerak. Ketujuh indikator ini mencerminkan kondisi

fisik yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi dan interaksi antarindividu yang bertujuan meningkatkan pemahaman, kerja sama, dan dukungan dalam pekerjaan (Pramuwardani et al., 2023). Komunikasi interpersonal dimulai dengan pendekatan psikologis untuk membangun kedekatan dan keakraban, sehingga memungkinkan pihak yang berkomunikasi saling berbagi informasi dan bekerja sama menyelesaikan tugas (Yuliani, 2023; Musyarrofah et al., 2023). Komunikasi ini dilakukan secara tatap muka sehingga komunikator dapat mengetahui reaksi dan respons komunikan, baik secara verbal maupun non verbal (Hadi et al., 2024).

Indikator komunikasi interpersonal dalam penelitian ini mengacu pada Sari (2023) yang meliputi: (1) keterbukaan, (2) empati, (3) dukungan, (4) kepositifan, dan (5) kesetaraan. Kelima indikator ini menggambarkan kualitas hubungan kerja antarkaryawan dalam berinteraksi dan menyelesaikan tugas bersama.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kegiatan yang disponsori perusahaan untuk membantu karyawan dalam menyusun rencana karir, meningkatkan keterampilan, dan memperoleh promosi atau mutasi guna mencapai tujuan profesional (Pratama et al., 2025). Pengembangan karir mencakup berbagai perubahan individu yang dilaksanakan setiap orang guna memperoleh rencana karirnya, serta merupakan kumpulan kegiatan seumur hidup yang mendukung kesuksesan dan pemenuhan kebutuhan seseorang (Sari et al., 2025; Indriasari et al., 2024).

Indikator pengembangan karir dalam penelitian ini mengacu pada Winario et al. (2024) yang meliputi: (1) pendidikan, (2) pelatihan, (3) mutasi, (4) masa kerja, dan (5) promosi kerja. Kelima indikator ini mencerminkan berbagai bentuk dukungan perusahaan dalam membantu karyawan mengembangkan kompetensi dan jenjang kariernya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas, produktivitas, kualitas kerja, dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan standar organisasi (Situmeang, 2024). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rambulangi et al., 2024), dengan acuan operasional berupa kecepatan, ketepatan, kerja sama, kualitas, dan keterpaduan output yang diperoleh (Kitta et al., 2024).

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Memon et al. (2023) yang meliputi: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian, dan (6) komitmen kerja. Keenam indikator ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual dalam organisasi.

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal, dan pengembangan karir diduga memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga ketiga variabel tersebut layak diuji secara empiris pada objek penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal, dan

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di CV Karya Sejati Utama Tanjung Morawa Deli Serdang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Agustus 2026.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Karya Sejati Utama yang berjumlah 105 orang, terdiri dari 38 karyawan kantor, 20 pekerja harian, dan 47 karyawan proyek/lapangan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sekaran & Bougie, 2020).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur berskala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), observasi, dan dokumentasi. Operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Keseluruhan kondisi fisik di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan efektivitas kerja (Andreas et al., 2023).	Penerangan, pewarnaan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, kebersihan, ruang gerak (Pujiarti & Djunaidi, 2022)	Likert
Komunikasi Interpersonal (X2)	Proses pertukaran informasi dan interaksi antarindividu yang meningkatkan pemahaman, kerja sama, dan dukungan dalam pekerjaan (Pramuwardani et al., 2023).	Keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesetaraan (Sari, 2023)	Likert
Pengembangan Karir (X3)	Kegiatan yang disponsori perusahaan untuk membantu karyawan menyusun rencana karir, meningkatkan keterampilan, dan memperoleh promosi/mutasi (Pratama et al., 2025).	Pendidikan, pelatihan, mutasi, masa kerja, promosi kerja (Winario et al., 2024)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian tugas, produktivitas, kualitas kerja, dan tanggung jawab karyawan sesuai standar organisasi (Situmeang, 2024).	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja (Memon et al., 2023)	Likert

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Sebelum digunakan untuk pengambilan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan diuji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria valid apabila r hitung $>$ r tabel dan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70 (Ghozali, 2021).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5 persen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (corrected item-total correlation) dengan r tabel sebesar 0,3610 pada taraf signifikansi 5 persen. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket.	Alpha	Ket. Reliabilitas
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Penerangan	0,851	0,3610	Valid	0,809	Reliabel
	Pewarnaan	0,877	0,3610	Valid	0,809	Reliabel
	Suhu Udara	0,826	0,3610	Valid	0,809	Reliabel
	Kebisingan	0,801	0,3610	Valid	0,809	Reliabel
	Keamanan Kerja	0,786	0,3610	Valid	0,809	Reliabel
	Kebersihan	0,813	0,3610	Valid	0,809	Reliabel
	Ruang Gerak	0,871	0,3610	Valid	0,809	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X2)	Keterbukaan	0,825	0,3610	Valid	0,854	Reliabel
	Empati	0,898	0,3610	Valid	0,854	Reliabel
	Dukungan	0,860	0,3610	Valid	0,854	Reliabel
	Kepositifan	0,865	0,3610	Valid	0,854	Reliabel
	Kesetaraan	0,525	0,3610	Valid	0,854	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	Pendidikan	0,850	0,3610	Valid	0,789	Reliabel
	Pelatihan	0,732	0,3610	Valid	0,789	Reliabel
	Mutasi	0,752	0,3610	Valid	0,789	Reliabel
	Masa Kerja	0,659	0,3610	Valid	0,789	Reliabel
	Promosi Kerja	0,712	0,3610	Valid	0,789	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	0,772	0,3610	Valid	0,815	Reliabel
	Kuantitas Kerja	0,685	0,3610	Valid	0,815	Reliabel
	Ketepatan Waktu	0,696	0,3610	Valid	0,815	Reliabel
	Efektivitas	0,653	0,3610	Valid	0,815	Reliabel
	Kemandirian	0,884	0,3610	Valid	0,815	Reliabel
	Komitmen Kerja	0,663	0,3610	Valid	0,815	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

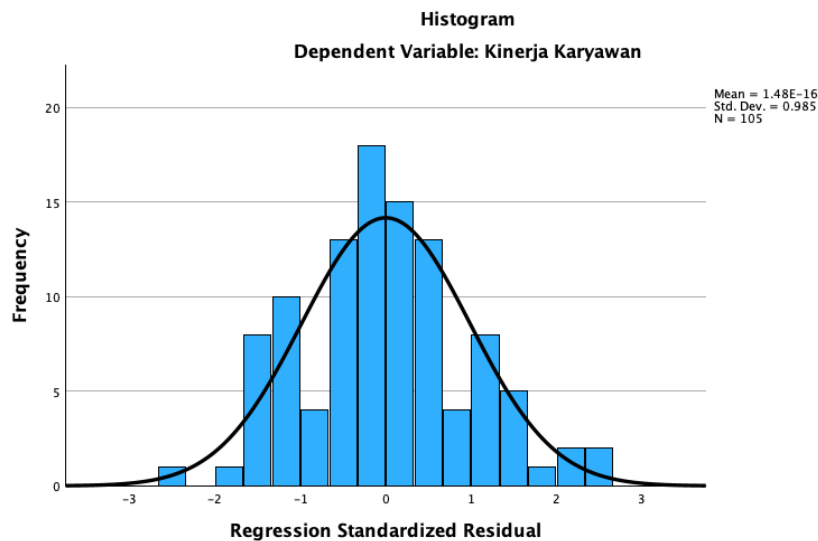
Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, dengan nilai r hitung berkisar antara 0,525 hingga 0,898 yang seluruhnya lebih besar dari r tabel 0,3610. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,809 untuk X1, 0,854 untuk X2, 0,789 untuk X3, dan 0,815 untuk Y, seluruhnya di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

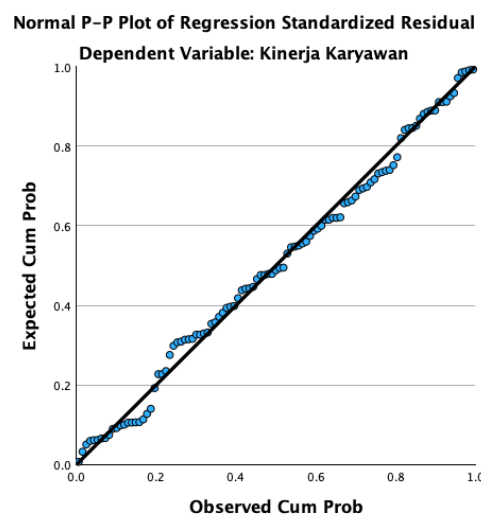
Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap unstandardized residual. Hasil pengujian menunjukkan nilai residual rata-rata sebesar 0,0000000, standar deviasi 3,48556899, Test Statistic sebesar 0,061, dengan Asymp. Sig. (2-

tailed) sebesar 0,200 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0,430. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Histogram pada Gambar 1 menunjukkan pola distribusi residual yang menyerupai kurva lonceng (bell-shaped) dan menyebar secara simetris di sekitar nilai rata-rata, tanpa kemencengan (skewness) yang ekstrem, sehingga mengindikasikan data mendekati distribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Grafik Normal P-P Plot pada Gambar 2 menunjukkan titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut tanpa penyimpangan yang signifikan, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak dilanjutkan ke tahap pengujian asumsi klasik berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance*

dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 dapat diindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan SPSS versi 29.00 for windows.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.923	1.711		1.124	.264		
Lingkungan Kerja Fisik	.253	.072	.294	3.522	<.001	.553	1.807
Komunikasi Interpersonal	.372	.095	.309	3.929	<.001	.625	1.601
Pengembangan Karir	.381	.096	.323	3.972	<.001	.586	1.708

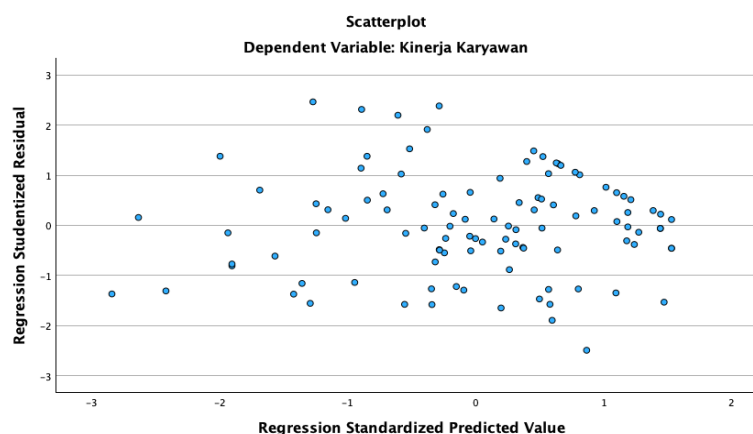
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,553 dan VIF sebesar 1,807. Variabel Komunikasi Interpersonal memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,625 dan VIF sebesar 1,601. Selanjutnya, variabel Pengembangan Karir memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,586 dan VIF sebesar 1,708. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, karena seluruh nilai *Tolerance* berada di atas batas minimum 0,10 dan seluruh nilai VIF berada jauh di bawah batas maksimum 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Pengembangan Karir tidak memiliki hubungan korelasi yang terlalu tinggi satu sama lain, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap heteroskedastisitas, maka disebut hemokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Regression Studentized Residual. Penyebaran titik juga tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, menyempit, melebar, atau membentuk garis tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas, sehingga variabel Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Pengembangan Karir layak digunakan untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di CV Karya Sejati Utama.

Analisis Linier Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Pengembangan Karir, sedangkan variabel dependen yang diuji adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.923	1.711		1.124	.264		
Lingkungan Kerja Fisik	.253	.072	.294	3.522	<.001	.553	1.807
Komunikasi Interpersonal	.372	.095	.309	3.929	<.001	.625	1.601
Pengembangan Karir	.381	.096	.323	3.972	<.001	.586	1.708

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dapat disusun ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,923 + 0,253X_1 + 0,372X_2 + 0,381X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,923 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Pengembangan Karir dianggap bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,923. Artinya, ketika ketiga variabel independen tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 1,923.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,253 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,253, dengan asumsi variabel Komunikasi Interpersonal dan Pengembangan Karir tetap. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar < 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karya Sejati Utama.
3. Koefisien regresi variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 0,372 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Komunikasi Interpersonal akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,372, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir tetap. Nilai signifikansi variabel Komunikasi Interpersonal sebesar < 0,001 lebih kecil dari

0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karya Sejati Utama.

4. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,381 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,381, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Interpersonal tetap. Nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir sebesar $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karya Sejati Utama.

Uji t (Parsial)

Uji t adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi atau perbedaan antara dua kelompok data. Uji t ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah perbedaan yang diamati antara kelompok sampel bersifat signifikan atau terjadi secara kebetulan. Pada penelitian regresi linier berganda, uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi dari setiap variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi.

**Tabel 5. Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.923	1.711		1.124	.264		
Lingkungan Kerja Fisik	.253	.072	.294	3.522	<.001	.553	1.807
Komunikasi Interpersonal	.372	.095	.309	3.929	<.001	.625	1.601
Pengembangan Karir	.381	.096	.323	3.972	<.001	.586	1.708

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji t parsial menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 105 responden dengan tiga variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Pengembangan Karir. Derajat kebebasan atau degree of freedom (df) dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$, yaitu $105 - 3 - 1 = 101$. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi, nilai t tabel untuk $df = 101$ adalah sebesar 1,9839. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

1. Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah sebesar 3,522 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel 1,9839 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karya Sejati Utama.
2. Nilai t hitung untuk variabel Komunikasi Interpersonal adalah sebesar 3,929 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel 1,9839 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karya Sejati Utama.
3. Nilai t hitung untuk variabel Pengembangan Karir adalah sebesar 3,972 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel 1,9839 dan nilai

signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karya Sejati Utama.

Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1971.017	3	657.006	52.518	<.001 ^b
	Residual	1263.516	101	12.510		
	Total	3234.533	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 52,518 dengan signifikansi < 0,001. Dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 101$ pada taraf signifikansi 0,05, nilai F tabel adalah 2,69. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Karya Sejati Utama Tanjung Morawa Deli Serdang.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.598	3.537

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir , Komunikasi Interpersonal , Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2026.

Berdasarkan Tabel 7, nilai R sebesar 0,781 menunjukkan hubungan yang kuat antara ketiga variabel independen dengan Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,609 menunjukkan bahwa 60,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,598 menegaskan bahwa model regresi cukup baik digunakan untuk menjelaskan Kinerja Karyawan pada CV Karya Sejati Utama.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Karya Sejati Utama, dengan nilai koefisien regresi positif yang mengindikasikan bahwa semakin baik penerangan, pewarnaan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, kebersihan, dan ruang gerak, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai. Lingkungan kerja fisik yang kondusif membantu karyawan bekerja lebih fokus,

aman, dan produktif, baik bagi karyawan kantor maupun karyawan lapangan (Hamed et al., 2023; Ratnasari, 2025).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Atikah dan Aginta (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan, serta Amelia dan Anismadiyah (2025) dan Istaftiyah dan Nurhidayati (2024) yang menunjukkan hasil serupa pada instansi pemerintah. Dengan demikian, penguatan aspek fisik tempat kerja terbukti menjadi salah satu determinan penting kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi Interpersonal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi yang terbuka, empatik, saling mendukung, positif, dan setara mempermudah penyampaian informasi, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat koordinasi antar bagian dalam perusahaan, mulai dari karyawan kantor, administrasi, keuangan, operasional, hingga pekerja lapangan (Fatih et al., 2025; Sundari et al., 2024).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Saputri dan Akbar (2025) yang menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta Cahyoseputro et al. (2021) yang menegaskan pentingnya komunikasi interpersonal pimpinan dalam menciptakan kondisi kerja yang baik. Dengan demikian, semakin baik komunikasi interpersonal antar karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung dan koefisien regresi tertinggi dibandingkan dua variabel lainnya. Karyawan yang memperoleh kesempatan pendidikan, pelatihan, mutasi, pengalaman masa kerja, dan promosi jabatan cenderung lebih termotivasi, lebih bertanggung jawab, dan lebih terdorong meningkatkan kualitas kerjanya (Subrahmanyam & Henari, 2023).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Atikah dan Aginta (2025), Amelia dan Anismadiyah (2025), Istaftiyah dan Nurhidayati (2024), serta Iis et al. (2022) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai instansi. Dengan demikian, semakin baik program pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Pengembangan Karir secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara kenyamanan fisik, kualitas komunikasi, dan peluang pengembangan diri yang saling melengkapi (Silak et al., 2025; Rupianti et al., 2023).

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 menunjukkan bahwa 60,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Hasil ini sejalan dengan temuan Atikah dan Aginta (2025) dan Istaftiyah dan Nurhidayati (2024) yang menunjukkan bahwa kombinasi faktor kelembagaan, sosial, dan pengembangan individu secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Pengembangan Karir masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Karya Sejati Utama Tanjung Morawa Deli Serdang secara parsial, dengan nilai t hitung berturut-turut sebesar 3,522; 3,929; dan 3,972 yang seluruhnya melebihi t tabel 1,9839 (signifikansi $< 0,001$). Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 52,518 yang melebihi F tabel 2,69 (signifikansi $< 0,001$), dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 yang berarti ketiga variabel mampu menjelaskan 60,9% variasi Kinerja Karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, Pengembangan Karir merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung dan koefisien regresi tertinggi.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Pengembangan Karir, dalam menjelaskan Kinerja Karyawan, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi berpengaruh, seperti kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.
2. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 menunjukkan bahwa sebesar 39,1% variasi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, sehingga model belum sepenuhnya mampu menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner berbasis persepsi responden, sehingga terdapat kemungkinan bias subjektivitas dalam jawaban yang diberikan.
4. Ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan jasa konstruksi dengan 105 responden, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi ke perusahaan lain dengan karakteristik sosial, ekonomi, dan kelembagaan yang berbeda.
5. Penelitian ini bersifat cross-sectional (dilakukan pada satu periode waktu tertentu), sehingga belum mampu menggambarkan dinamika perubahan lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal, pengembangan karir, dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Implikasi Penelitian

1. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik, khususnya pada aspek pencahayaan, kebersihan, keamanan kerja, suhu udara, serta pengaturan ruang kerja, agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja, baik di kantor maupun di lapangan.
2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan komunikasi interpersonal antar karyawan melalui budaya komunikasi yang terbuka, saling menghargai, saling mendukung, dan tidak membedakan, sehingga koordinasi kerja menjadi lebih lancar dan kesalahan dalam pekerjaan dapat dikurangi.
3. Mengingat pengembangan karir terbukti menjadi variabel yang paling dominan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih besar melalui pelatihan kerja, kesempatan peningkatan keterampilan, penilaian kinerja yang adil, serta peluang promosi yang jelas bagi karyawan berprestasi.
4. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis pekerjaan, tetapi juga oleh faktor fisik, sosial, dan pengembangan individu secara simultan, sehingga dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan variabel tambahan seperti kompensasi, motivasi

kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi guna memperluas kemampuan model dalam menjelaskan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, M. (2022). *Kinerja Pegawai Dalam Pemberian Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar* (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar).
- Agustin, D., & Priadi, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kati Kartika Murni Bekasi. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 2(4), 4944-4956.
- Al Ghifari, B. Y., Jamaludin Al Azhar, Y., & Wahjono, S. I. (2025). Motivasi Kerja sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan PT Purnama Sinar Gemilang.
- Amelia, S., & Anismadiyah, V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), 193-206.
- Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 12(2), 332-338.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aschari, N. D., & Dharmawan, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pizza Hut Cabang Jatiwaringin Hankam. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 23(1), 299-306.
- Atikah, P. R., & Aginta, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. *BONANZA: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis dan Keuangan*, 5(1), 26-32.
- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537-544.
- Fatih, M., Fauzi, N., & Norman, E. (2025). Effective Communication in Building Healthy and Productive Relationships. *MES Management Journal*, 4(1), 662-671.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., Ermanto, C., & Ali, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 2(1), 54-67.
- Hamed, S. A., Hussain, M. R. M., Jani, H. H. M., Sabri, S. S. S., & Rusli, N. (2023). The impacts of physical workplace environment (PWE) on employees productivity. *International Journal of Business and Technology Management*, 5(4), 369-376.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227-236.
- Indriasari, D. P., Veronica, D., & Mooy, D. (2024). *Manajemen SDM Di Era Digital*. Reads Media Indonesia.
- Istaftiyah, N., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja fisik, komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. *Journal of Economic Development*, 2(1), 61-71.

- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.
- Kuncoro, F. W., & Safrizal, H. B. A. (2023). Strategies For Improving The Creative Work Environment Through Managing The Physical And Psychological Environments Of Employees: Literature Study. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(4), 539-558.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between job satisfaction and employee performance in the construction industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699.
- Musyarrofah, H., Farida, E., & Suharto, M. K. A. B. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan di industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385-1393.
- Pramuwardani, N. F. D., Riyanto, B., & Siswanto, S. (2023). Gaya Bahasa Dalam Komunikasi Interpersonal Sesama K-Popers. *Solidaritas*, 7(1).
- Pratama, D. S., Irwansyah Hasibuan, M., & Yolanda Ritonga, A. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Rantauprapat Ahmad Yani.
- Pujianti, P., & Djunaidi, Z. (2022). Evaluation of the Physical Work Environment of Miners in Kutai Kartanegara, East Kalimantan. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 11(Spl), 39-47.
- Purba, D. F., & Rangkuti, F. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 727-732.
- Rahayu, S. T., & Ismail, I. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Rambulangi, V., Tampi, J. R., & Tulusan, F. M. (2024). Analysis of Employee Performance at the Bahu Subdistrict Office: Study on Aspects of Quality, Quantity, Timeliness, Effectiveness and Work Independence. *Journal La Bisecoman*, 5(1), 32-41.
- Ratnasari, E. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Pada Credit Union Bina Masyarakat (BIMA) Kantor Pusat Sintang. *Fokus: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 23(1).
- Rupianti, N. K. I., Gunadi, I. G. N. B., & Gama, A. W. S. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis. *EMAS*, 4(3), 564-576.
- Saputri, K. H., & Akbar, I. R. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 15403-15416.
- Sari, A. G. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 2(1), 14-19.
- Sari, S. M., Hartini, H., & Leffi, N. (2025). Analisis Pelaksanaan Layanan Bimbingan Konseling Bidang Karir Untuk Kematangan Siswa Menghadapi Persaingan Dunia Kerja Di SMKN 5 Kepahiang (Doctoral dissertation, IAIN Curup).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Setiani, N., Sinaga, S. R., & Andriani, T. (2025). Peningkatan Karier Sumber Daya Manusia. *Al-Hasib: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(4), 232-241.
- Silak, P., Irawan, A., Ibrahim, M. B. H., & Mustajab, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 305-317.
- Situmeang, M. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 5(2), 367-381.
- Subrahmanyam, S., & Henari, A. B. (2023). Analyzing the impact on performance of employees through motivation and career development. *Res Militaris*, 13(1), 348-363.
- Sundari, S., Silalahi, V. A. J. M., & Siahaan, R. S. (2024). Komunikasi interpersonal dalam membangun harmoni dan produktivitas di tempat kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 419-438.
- Sutanto, E., Indriastiningsih, E., & Devi, A. O. T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Diskominfo Kabupaten Klaten. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 4(3), 1167-1175.
- Vithana, K., Jayasekera, R., Choudhry, T., & Baruch, Y. (2023). Human Capital resource as cost or investment: A market-based analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(6), 1213-1245.
- Winario, M., Candra, F., Khairi, R., & Zakir, M. (2024). The Effect Of Career Development On Employee Performance In Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Journal of Economic, Management, Business, Accounting Sustainability*, 1(1), 12-23.
- Yuliani, M. (2023). Hubungan Motivasi Mahasiswa dan Komunikasi Interpersonal dalam Peningkatan Prestasi. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 11-17.
- Zultiana, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Guru Di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Hilir (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).