



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *In House* Apartemen Sudirman Park

Safira Alifya Azra, Suhardoyo

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

safiraazra07@gmail.com, suhardoyo.syo@bsi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya permasalahan pada lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diduga memengaruhi kinerja karyawan *In House* Apartemen Sudirman Park. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh terhadap 35 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $0,523 < t$ tabel $2,035$ dan nilai signifikansi $0,605 > 0,05$. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar $2,200$, yang berarti apabila variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai konstan atau 0 , maka nilai kinerja karyawan sebesar $2,200$. Secara simultan diperoleh nilai f hitung sebesar $18,209 > f$ tabel $3,20$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi parsial sebesar $0,263$ ($26,3\%$) dan $0,528$ ($52,8\%$), sedangkan nilai R Square sebesar $0,532$ ($53,2\%$) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan $53,2\%$ variasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study was motivated by the continuing problems identified in the work environment and work discipline, which were suspected to affect the performance of employees at *In House* Sudirman Park Apartment. The purpose of this study was to analyze the effects of the work environment and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method using a saturated sampling technique involving 35 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS Statistics. The results showed that the work environment had no significant effect on employee performance, with a t -value of $0.523 < t$ -table value of 2.035 and a significance value of $0.605 > 0.05$. The regression analysis produced a constant value of 2.200 , indicating that when the work environment and work discipline variables are constant or equal to zero, employee performance has a value of 2.200 . Simultaneously, the F -test obtained an F -value of $18.209 > F$ -table value of 3.20 , with a significance value of $0.000 < 0.05$. The partial coefficients of determination were 0.263 (26.3%) and 0.528 (52.8%), while the R Square value of 0.532 (53.2%) indicated that the work environment and work discipline explained 53.2% of the variation in employee performance. Based on the findings, it can be concluded that the work environment had no significant partial effect on employee performance, whereas the work environment and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Perusahaan yang bergerak pada sektor jasa sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pada perusahaan jasa seperti apartemen, kinerja karyawan memiliki peran penting karena berhubungan langsung dengan penghuni serta mendukung kelancaran operasional sehari-hari.

Apartemen Sudirman Park merupakan salah satu kompleks apartemen yang membutuhkan kinerja karyawan optimal, khususnya pada bagian *in house*. Berdasarkan hasil pengamatan selama kegiatan magang, ditemukan

beberapa kendala yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti lambatnya akses *web* perusahaan pada sore hari yang menyebabkan proses pekerjaan berbasis sistem *online* menjadi terhambat. Selain itu, masih terdapat karyawan yang mengalami keterlambatan masuk kerja akibat faktor jarak tempat tinggal dan kendala transportasi umum. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Saputra et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Ade Apriliyani & Natal Indra (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek dan kondisi perusahaan yang berbeda.

Kebaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu karyawan *in house* Apartemen Sudirman Park, yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *in house* Apartemen Sudirman Park.**

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *in house* Apartemen Sudirman Park. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics melalui metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Selain itu, analisis koefisien regresi digunakan untuk mengetahui arah hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *in house* Apartemen Sudirman Park dengan jumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* kepada karyawan *in house* Apartemen Sudirman Park, serta studi dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Data yang terkumpul kemudian diolah melalui tahapan analisis yang meliputi uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakter Responden

Detail pengolahan data melalui pendekatan frekuensi yang dilakukan penulis tersaji dalam tabel seperti:

Tabel 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	17	48,6%
Perempuan	18	51,4%
Total	35	100%

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 17 orang (48,6%) dan perempuan berjumlah 18 orang (51,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan total 35 responden (100%).

Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
21–30 tahun	20	57,14%
31–40 tahun	8	22,86%
41–50 tahun	6	17,14%
51–60 tahun	1	2,86%
Total	35	100%

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 3.2 Hasil penelitian menunjukkan dominasi responden berada pada rentang usia 21 – 30 tahun yakni sebanyak 20 partisipan (57,14%), dari total sampel penelitian ini terdapat 35 responden dengan presentase 100%

Tabel 3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Kelompok Divisi	Frekuensi	Presentase
Administrasi & Umum (P&GA, Sekretaris, Messenger, Divisi Taman)	7	20%
Keuangan (Finance)	8	22,86%
Pelayanan Pelanggan (Customer Service)	6	17,14%
Operasional (Housekeeping, Security, Keamanan)	7	20%
Teknik (Engineering, IT Support)	7	20%
Total	35	100%

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 3.3 diketahui bahwa responden terbanyak berasal dari divisi finance yakni berjumlah 8 orang (22,86%), pada total sampel penelitian ini terdapat 35 responden dengan presentase 100%.

Tabel 3.4 Karakteristik Responden Durasi Bekerja di Perusahaan

Durasi Bekerja Di Perusahaan	Frekuensi	Presentase
< 1 tahun	7	20%
1–3 tahun	13	37,1%
4–6 tahun	5	14,3%
> 6 tahun	10	28,6%
Total	35	100%

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat dilihat hasilnya yaitu dominasi responden telah bekerja dengan masa kerja 1–3 tahun, yaitu berjumlah 13 partisipan (37,1%). Pada total sampel penelitian ini, terdapat 35 responden dengan persentase 100%.

3.2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji frekuensi, penelitian ini menganalisis variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai mean menunjukkan rata-rata jawaban responden pada setiap variabel.

Tabel 3.5 Hasil Skor Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata	Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Penerangan di tempat kerja telah tersebar secara merata.	0	0	1	1,0	1	1,0	15	15,0	18	18,0	4,43	443
2.	Penerangan di dalam ruang kerja sudah baik untuk mendukung pekerjaan.	0	0	1	1,0	1	1,0	14	14,01	19	19,0	4,46	446
3.	Penerangan di ruang kerja tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan.	0	0	0	0	2	2,0	14	14,0	19	19,0	4,49	449
4.	Penataan warna di ruang kerja membuat suasana kerja menjadi nyaman.	0	0	2	2,0	3	3,0	12	12,0	18	18,0	4,31	431
5.	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	0	0	1	1,0	1	1,0	19	19,0	14	14,0	4,31	431
6.	Tempat kerja tidak terganggu suara bising sehingga dapat bekerja dengan nyaman.	0	0	2	2,0	3	3,0	13	13,0	17	17,0	4,29	429
7.	Suhu di ruang kerja sudah terjaga dengan baik sehingga membuat saya nyaman saat bekerja.	0	0	1	1,0	2	2,0	13	13,0	19	19,0	4,43	443
8.	Kebersihan lingkungan di tempat kerja selalu terjaga dengan baik.	0	0	1	1,0	2	2,0	16	16,0	16	16,0	4,34	434
9.	Sirkulasi udara di tempat kerja berjalan dengan lancar sehingga mendukung kenyamanan bekerja.	0	0	2	2,0	2	2,0	17	17,0	14	14,0	4,23	423
10.	Perusahaan melakukan perbaikan lingkungan kerja secara berkala untuk menunjang kenyamanan bekerja.	0	0	2	2,0	3	3,0	16	16,0	14	14,0	4,20	420
11.	Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada sesama karyawan di tempat kerja.	0	0	0	0	4	4,0	13	13,0	18	18,0	4,40	440
12.	Atasan memberikan penjelasan tugas kerja dengan jelas dan mudah dipahami.	0	0	0	0	4	4,0	15	15,0	16	16,0	4,34	434
13.	Setiap bagian kerja memiliki penanggung jawab yang membantu kelancaran pekerjaan.	0	0	1	1,0	1	1,0	14	14,0	19	19,0	4,46	446
14.	Prosedur pelaksanaan pekerjaan di perusahaan sudah tersusun dengan baik.	0	0	1	1,0	2	2,0	18	18,0	14	14,0	4,29	429
15.	Perusahaan melakukan penilaian kerja untuk mengetahui pencapaian target yang telah ditetapkan.	0	0	4	4,0	4	4,0	15	15,0	12	12,0	4,00	400
16.	Saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja.	0	0	0	0	4	4,0	19	19,0	12	12,0	4,23	423
17.	Saya dan atasan saling menghargai dalam lingkungan kerja.	0	0	1	1,0	2	2,0	11	11,0	21	21,0	4,49	449
18.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.	0	0	0	0	4	4,0	17	17,0	14	14,0	4,29	429
19.	Perusahaan memberikan penghargaan (reward) atas pencapaian kerja, proyek, atau ide-ide kreatif karyawan.	0	0	1	1,0	8	8,0	9	9,0	17	17,0	4,20	420
20.	Adanya reward dari perusahaan saat sasaran, proyek atau penggunaan ide-ide kreatif tercapai.	0	0	1	1,0	7	7,0	14	14,0	13	13,0	4,11	411

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 3.5 memiliki nilai mean frekuensi variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan tergolong sangat sangat setuju, yang dicerminkan dari nilai rata-rata 4,315.

Tabel 3.6 Hasil Skor Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata	Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya	0	0	0	0	3	3,0	13	13,0	19	19,0	4,46	446
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan	0	0	1	1,0	5	5,0	12	12,0	17	17,0	4,29	429
3.	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja	0	0	0	0	1	1,0	16	16,0	18	18,0	4,49	449
4.	Saya tidak pernah keluar pada saat jam bekerja	1	1,0	0	0	2	2,0	18	18,0	14	14,0	4,26	426
5.	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0	0	1	1,0	2	2,0	16	16,0	16	16,0	4,34	434
6.	Saya mengisi absen dengan rutin	0	0	0	0	1	1,0	15	15,0	19	19,0	4,51	451
7.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	0	0	0	0	3	3,0	16	16,0	16	16,0	4,37	437
8.	Saya selalu bekerja dengan hati-hati untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.	0	0	0	0	0	0	15	15,0	20	20,0	4,57	457

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13945>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

9.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0	0	0	0	0	0	12	12,0	23	23,0	4,66	466
10.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0	0	0	0	0	0	15	15,0	20	20,0	4,57	457

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 3.6 mempunyai rata-rata frekuensi variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan tergolong sangat setuju, yang dicerminkan dari nilai rata-rata 4,45.

Tabel 3.7 Hasil Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata	Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Saya mampu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0	0	0	0	1	1,0	14	14,0	20	20,0	4,54	454
2.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	0	1	1,0	22	22,0	12	12,0	4,31	431
3.	Saya cekatan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	0	0	0	0	2	2,0	16	16,0	17	17,0	4,43	443
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang ditentukan.	0	0	0	0	5	5,0	14	14,0	16	16,0	4,31	431
5.	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	0	0	0	0	14	14,0	21	21,0	4,60	460
6.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.	0	0	0	0	1	1,0	14	14,0	20	20,0	4,54	454
7.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	0	0	2	2,0	16	16,0	17	17,0	4,43	443
8.	Saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	0	0	4	4,0	12	12,0	19	19,0	4,43	443
9.	Saya selalu membantu rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	0	0	2	2,0	2	2,0	15	15,0	16	16,0	4,29	429
10.	Saya mampu bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.	0	0	0	0	2	2,0	12	12,0	21	21,0	4,54	454

Sumber: (Data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 3.6 mempunyai rata-rata frekuensi variabel Kinerja karyawan dapat dinyatakan tergolong sangat sangat setuju, yang dicerminkan dari nilai rata-rata 4,442.

3.3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kelayakan instrumen penelitian menggunakan 35 responden karyawan *In House* Apartemen Sudirman Park dengan bantuan SPSS versi 25. nilai *r* dari tabel diperoleh dihitung memakai rumus $df = n-2$, yaitu $df = 35-2 = 33$, hasilnya adalah nilai *r* tabel sebesar 0,3388. Suatu indikator dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang R hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,400– 0,800	0,3388	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,336– 0,734	0,3388	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,517– 0,848	0,3388	Valid

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Hasil uji validitas pada Tabel 3.7 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

3.4. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu variabel ditentukan dengan cara membandingkan nilai *Cronbach's Alpha*, variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,909	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,727	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	> 0,60	Reliabel

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Hasil uji Reliabilitas pada Tabel 3.8 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

3.5. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk pengujian bahwa setiap variabel yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi (p) > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan p < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

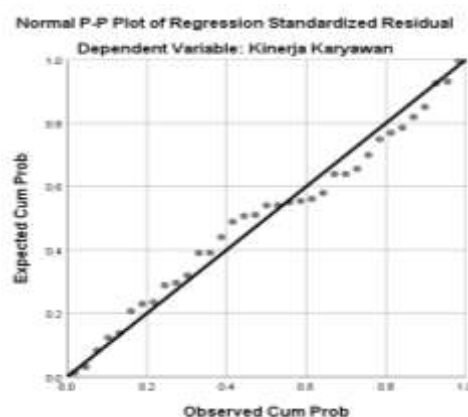
Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97014250
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.083
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: (Output SPSS 22, 2026)

Hasil tabel 3.9 pengujian Uji Normalitas pada *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dinyatakan berdistribusi normal.

Analisis ini tidak hanya menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, tetapi juga menggunakan gambar normalitas P-plot dibawah ini

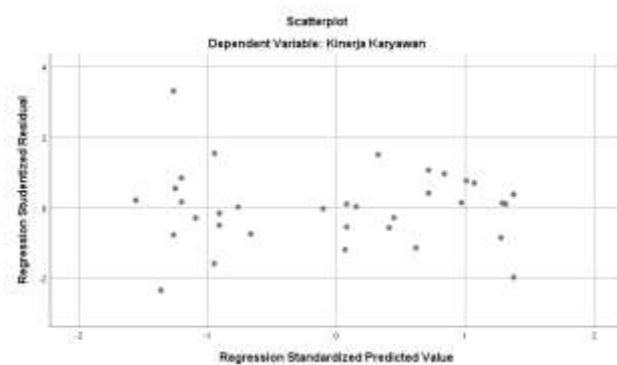


Gambar 1. Uji Normalitas Grafik *P-Plot*

Berdasarkan gambar 1 di atas hasil pengujian *Normal Probability Plot* memperlihatkan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Hasil pengujian ini mengindikasikan data berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam riset ini.

3.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot pada SPSS versi 25. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar acak dan tidak membentuk pola tertentu.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Berdasarkan gambar 2 di atas hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot terlihat bahwa sebaran titik-titik berada menyebar tanpa pola tertentu di sekitar angka 0. Sebab itu, dapat diketahui analisis ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

3.7. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antarvariabel independen dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 3.10 Hasil Uji multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.592	1.689
	Disiplin Kerja	.592	1.689

Sumber: (Output SPSS 25, 2026)

Berdasarkan tabel 3.10 hasil pengujian menunjukkan nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,10, sehingga model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

3.8. Uji Linearitas

Hubungan antarvariabel dinyatakan linear jika nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) > 0,05, sedangkan nilai < 0,05 menunjukkan hubungan tidak linear.

Tabel 3.11 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja Karyawan ~ Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	465.155	17	27.362	2.243
		Linearity	176.917	1	176.917	14.500
		Deviation from Linearity	288.238	16	18.015	1.477
	Within Groups		207.417	17	12.201	
Total			672.571	34		

Sumber: (Output SPSS 25, 2026)

Berdasarkan tabel 3.11 hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,217 > 0,05, sehingga terdapat hubungan linear antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.12 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Constant)	421.988	9	46.888	4.678	.001
		Linearity	355.314	1	355.314	35.449	.000
		Deviation from Linearity	66.674	8	8.334	.831	.584
	Within Groups		250.583	25	10.023		
Total			672.571	34			

Sumber: (Output SPSS 25, 2026)

Berdasarkan tabel 3.12 hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,584 > 0,05$, sehingga terdapat hubungan linear antara variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

3.9. Uji Parsial (Ui T)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dinyatakan berpengaruh apabila nilai Sig. $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, sedangkan Sig. $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel menunjukkan tidak terdapat pengaruh.

Tabel 3.13 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.200	7.020		.313
	Lingkungan Kerja	.048	.076	.082	.523
	Disiplin Kerja	.871	.203	.674	4.292

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Output SPSS 25, 2026)

Berdasarkan tabel 3.13 variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung $0,523 < t$ tabel $2,037$ dan signifikansi $0,605 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Ho1 diterima, sehingga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *In House Apartemen Sudirman Park*.

Berdasarkan tabel 3.13, variabel Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung $4,292 > t$ tabel $2,037$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Ho2 ditolak, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *In House Apartemen Sudirman Park*.

3.10 Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan dengan tingkat signifikansi $0,05$ untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel serta digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi (*goodness of fit*).

Tabel 3.14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	358.002	2	179.001	18.209
	Residual	314.569	32	9.830	
	Total	672.571	34		

Sumber: (Output SPSS 25, 2026)

Berdasarkan tabel 3.14 hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $18,209 > F$ tabel $3,29$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Ho3 ditolak, sehingga Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *In House Apartemen Sudirman Park*.

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

A. Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta menentukan variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3.15 Hasil Uji Determinasi Parsial Lingkungan Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.241	3.876

Sumber: (Output SPSS 25, 2026)

Berdasarkan tabel 3.15 nilai R Square sebesar 0,263 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 26,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Namun, berdasarkan hasil uji t, pengaruh tersebut tidak signifikan.

Tabel 3.16 Hasil Uji Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.514	3.101

Sumber: (Output SPSS 25, 2026)

Berdasarkan tabel 3.16 nilai R Square sebesar 0,528 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 52,8% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil ini diperkuat oleh uji t yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Koefisien determinasi simultan (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin besar menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3.17 Hasil Uji Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.503	3.135

Sumber: (Output SPSS 25, 2026)

Berdasarkan tabel 3.17 nilai R Square sebesar 0,532 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 53,2% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini diperkuat oleh uji F yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara simultan.

3.12 Uji Koefisien Regresi

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan. Semakin besar nilai koefisien, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3.18 Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1							
(Constant)	2.200	.7628		.313	.758	-.12100	16.500
Lingkungan Kerja	.040	.076	.002	.523	.605	-.115	.195
Disiplin Kerja	.871	.203	.674	4.292	.000	.458	1.285

Sumber: (Output SPSS 25, 2026)

Berdasarkan tabel 3.18 diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 2,200 + 0,040X_1 + 0,871X_2$. Nilai konstanta sebesar 2,200 menunjukkan bahwa apabila variabel independen bernilai 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 2,200. Koefisien Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,040 dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,871 menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan Lingkungan Kerja.

4. Kesimpulan

1). Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung $0,523 < t$ tabel 2,035 dan $\text{Sig. } 0,605 > 0,05$. 2). Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung $4,292 > t$ tabel 2,035 dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. 3). Secara simultan, Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai F hitung 18,209 $> F$ tabel 3,20 dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,532 menunjukkan kontribusi sebesar 53,2%, sedangkan 46,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Reference

1. Abdullah Ridwan, Nurbaya Sitti, & Abdullah Irwan. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Parkir Makassar Raya. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 4.
2. Ade Apriliyani, & Natal Indra. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *MASMAN : Master Manajemen*, 2(3), 25–34. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.435>
3. Aini, & Nur Siti. (2022). Meaning Of Work :Studi Deskriptif PadaKaryawan Di Kabupaten Jember. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 516–526. <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.88>
4. Aksa, S., & Yusuf, M. (2022). PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA CV. SKS BIMA. *Jurnal Bina Manajemen*.
5. Alawiyah, I. R., & Tumanggor, R. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSKOM INTEGRASI MANDIRI KOTA TANGERANG SELATAN. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025.
6. Anis Sumanti Manao. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN NIAS SELATAN. *Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*.
7. Apriyani, D., & Kustini, E. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LULU GROUP RETAIL REGIONAL OFFICE CAKUNG JAKARTA TIMUR. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(2).
8. Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, Muh. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
9. Benyamin Bissilisin, W., Faggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). PENGARUH INSENTIF DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRABBIKE DI KOTA KUPANG.
10. Budi Paryanti, A., Erie Wardhani, T., & Djoko Susilo, D. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ITAMA BEKASI.
11. Dr. Asrianto, Mattarima, Ahmad, Imelda F. Unsong, & Ishak. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, Dan Disiplin Kerja Menuju Produktivitas Kinerja)*.
12. Dr. Muhammad Azis Firdaus, S. E. , M. M., & Dr. Rahmat Fadhli, Ed. M. (2023). *Membangun keterikatan dan kepuasan kerja karyawan BUMD*.
13. Dr. Muhammad Rifa'i, M. Pd. (2024). *Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)*.
14. Gifari, M. F. Al, & Hermana, C. (2025). AnalisisFaktor-FaktoryangMempengaruhiKinerjaKaryawan:Kajian terhadap Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi. *JPIIM:JurnalPenelitianIlmiahMultidisipliner*.
15. Gunawan, I., Rizka Akbar, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAMA GROUP TANGERANG. In *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation* (Vol. 1, Number 3). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
16. Hasrat Putera Damai Daeli, T. A. A. S. Y. P. G. prihatni, Lolitandari G. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR. *TADBIR PERADABAN*.
17. Henry Thieery, & farida Syarifah Ida. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPMPV) Bisnis Dan Pariwisata Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi(JEMBA)*.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13945>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

18. Imanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, & Agustina M.D. Lela. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN LITBANG KABUPATEN SIKKA. *Jurnal Projejen UNIPA*, 10(1), 01–17. <https://doi.org/10.59603/projejen.v10i1.31>
19. Indah Purnama Sari, S. T. S. M. N. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
20. Jamhar Silvia, & Zahra. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Be. *Jurnal Ilmiah Mutiara Pendidikan*.
21. Laia, E. (2023). ANALISIS STRUKTUR TEKS LAPORAN OBSERVASI SISWA KELAS X SMA NEGERI 2 SUSUA TAHUN PELAJARAN 2021/2022. *KOHESI: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Kohesi>
22. Maghfirah, I., Wiradendi Wolor, C., & Tuty Sariwulan, R. (2023). PENGARUH EFIKASI DIRI, PERHATIAN ORANG TUA DAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA TERHADAP MOTIVASI BELAJAR PADA SISWA. *Berajah Journal*, 3(1), 59–74. <https://doi.org/10.47353/bj.v3i1.197>
23. Mahrita, M., & Cahyono, R. (2022). PENGARUH FASILITAS BELAJAR, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KREATIVITAS GURU TERHADAP EFEKTIVITAS BELAJAR SISWA SDN BINUANG 4 KABUPATEN TAPIN. In *Pengaruh Fasilitas Belajar.....(Mahrita, Cahyono)*.
24. Mansur, M., Adawiah, A., Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Baharu, B. (2024). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 105–113. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.254>
25. Muhammad Ikhsan Harahap, Suliawati Suliawati, & Siti Rahma Sibuea. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pembuatan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Terhadap Kepuasan Masyarakat dengan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda di Polrestabes Medan. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 3(2), 213–233. <https://doi.org/10.58684/jarvic.v3i2.164>
26. Muhti Muhtar, D., & Aesah, S. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CHAROEN POKHAND JAYA FARM UNIT HATCHERY MANIS DI KABUPATEN TANGERANG. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
27. Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE PLAZA RESIDENCES.
28. Nisa, M. K., & Utama, R. E. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Ridlatama Power. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 15194–15200. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.6101>
29. Nursalam, & Djaha, A. S. A. (2023). Pelatihan Pembuatan Kuesioner Penelitian Bagi Mahasiswa Prodi Administrasi Negara Fisip Universitas Nusa Cendana. *JDISTIRA*.
30. Pasaribu, V. L. (2022). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor TVS. *Business Management Journal*, 18(1), 37. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.2829>
31. Puadi Ibra Febri, & Suryani Lilis. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Tehnik Logam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*.
32. Puspitasari, L., Herawati, A., & Listyawati, L. (2023). Pengaruh Iklan Dan Diskon Terhadap Keputusan Pembelian Online Pada Pengguna Aplikasi Shopee Di Kota Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Soetomo Administrasi Bisnis*.
33. Ramli, M. A., Ibrahim, I., Umar, U., & Rais, M. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) Di Pt. Hadji Kalla. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(1), 104–113. <https://doi.org/10.57093/metansi.v8i1.376>
34. Rini, R. S., & Lambang, M. C. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antarika*, 3(2), 161–171. <https://doi.org/10.70052/jeba.v3i2.1086>
35. Sabah, M., & Sumiaty, R. Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA KARYA ANUGRAH PERKASA GADING SERPONG TANGERANG SELATAN. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
36. Sanyar, Y. I., Sarce, L., Sapari, J., & Maryen, A. S. (2024). Pengaruh Bauran Pemasaran terhadap Peningkatan Penjualan Pada Toko Zera, Tampa Garam, Sorong Barat. *Journal Of Social Science Research*.
37. Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025a). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
38. Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025b). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
39. Setiari, I. (2025). PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAN-N-GARMINDO TASIKMALAYA. *Jurnal Media Teknologi*, 11(02).
40. Shaqila Dwi Anggraini, Zahara Tussoleha Rony, & Rycha Kuwara Sari. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*.
41. Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi Offset. <https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ>
42. Surajiyo, Nasruddin, & Paleni Herman. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*.
43. Suriani, N., Risnita, R., & Jailan, M. S. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
44. Syafitri, D. E., Landong, A., & Fadlan, M. N. (2025). PENGEMBANGAN MEDIA CANVA BERBASIS ETNOMATEMATIKA PADA MATERI BANGUN RUANG MENGGUNAKAN MODEL RME UNTUK MENINGKATKAN PEMAHAMAN KONSEP MATEMATIKA SISWA KELAS V SDN 105331 PUNDEN REJO. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*.
45. Thoriq Alfadhil, Lusiana Tulhusnah, & Siti Soeliha. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN SITUBONDO MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 3(5), 861–875.
46. Triana, Y., & Sopandi, A. (2026). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Depok. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen (JAEM)*.

47. Triani Sari, E., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Urnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
48. Utami, A., & Marnisah, L. (2025). *Motivasi Kerja dan Disiplin kerja* ISSN. Alia Utami. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
49. Wijaya, W., & Rahman, A. S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANDUNG SCIENTIFIC TECHNICAL INDONESIA DI JAKARTA PUSAT. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4).
50. Yeni, F., Hady, H., & Wardana, M. A. (2024). *NILAI PERUSAHAAN BERDASARKAN DETERMINAN KINERJA KEUANGAN*. CV. Intelektual Manifes Media. <https://books.google.co.id/books?id=j9v-EAAAQBAJ>
51. Yokobus, A. (2026). *PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. RUKUN SAHABAT SENIOR-BOGOR* (Vol. 358, Number 1). <http://jurnal.kolibi.id/index.php/neraca>
52. Yulia Erfeni, I. I. R. L. G. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI, DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BANK TABUNGAN NEGARA PEKANBARU. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1013>
53. Zahroh, L., Firda Yulizha, A., Priyatno, H., & Widowati, A. (2024). *Menurunnya Etos Kerja dan Sikap Saling Curiga* (Vol. 7, Number 3). <http://jiip.stkipyapisdempu.ac.id>
54. Zihnil Afif, Devi Syukri Azhari, Martin Kustati, & Nana Sepriyanti. (2023). *Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma, Pendekatan, Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya*.