E-ISSN: 3025-0994
Halaman 326-345
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Parkir Makassar Raya

Ridwan Abdullah[1], Sitti Nurbaya[2], Irwan Abdullah[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar
e-mail: abdullahridwan246@gmail.com*, sitti.nurbaya@unismuh.ac.id*, Irwan.abdullah@unismuh.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Parkir Makassar Raya. Lingkungan kerja yang kondusif serta tingkat disiplin kerja yang tinggi diyakini mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda guna menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Parkir Makassar Raya yang berjumlah 135 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh sebanyak 101 responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan program SPSS versi 26 untuk memperoleh hasil yang akurat dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan serta semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten guna mencapai kinerja karyawan yang maksimal dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze in depth the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the Makassar Raya Parking Public Company (Perumda). A conducive work environment and a high level of work

discipline are believed to be able to increase employee productivity and work quality. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods to test the influence of independent variables on the dependent variable. The population in this study were all 135 employees of Perumda Parkir Makassar Raya. The research sample was determined using the Slovin formula with a 5% error rate, resulting in 101 respondents. The data used were primary data collected through distributing questionnaires to respondents. Furthermore, the data were analyzed using the SPSS version 26 program to obtain accurate and reliable results. The results show that the variables of the work environment and work discipline have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. This is evidenced by a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05. This finding indicates that the better the work environment conditions created by the company and the higher the level of employee discipline, the more optimal the resulting performance will be. Therefore, companies are advised to continue to improve the quality of the work environment and consistently enforce work discipline in order to achieve maximum and sustainable employee performance.

Keywords : *Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance.*

LATAR BELAKANG

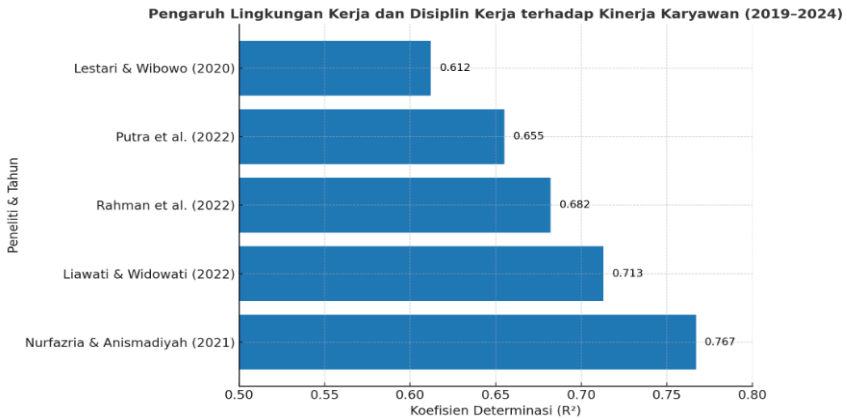
Perkembangan globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi digital dan arus informasi yang semakin cepat, organisasi dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja agar dapat bersaing di tengah dinamika ekonomi global. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan serta keberlanjutan operasional *(Fadillah et al*., n.d.). kesuksesan organisasi saat ini tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi atau jumlah modal yang tersedia, tetapi terutama pada efektivitas manajemen dalam mengoptimalkan potensi dan kinerja karyawan.

Perusahaan Umum Daerah (BUMD) memegang posisi strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta menyediakan layanan publik yang efisien dan berkualitas tinggi. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, entitas ini diwajibkan untuk beroperasi dengan prinsip profesionalisme, transparansi, dan fokus utama pada penyediaan layanan publik yang unggul. Meskipun demikian, sejumlah BUMD di Indonesia masih menghadapi hambatan signifikan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi, khususnya yang berkaitan dengan aspek internal seperti kondisi lingkungan kerja, tingkat disiplin personel, serta nilai-nilai budaya organisasi (Darsa & Arifin, 2015).

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, hubungan sosial yang harmonis, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan (Vieri et al., 2024). Kondisi lingkungan kerja yang positif juga terbukti meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja

yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Semarak *et al*., 2020). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai, tata ruang yang tidak ergonomis, atau suasana kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan semangat kerja dan efektivitas pegawai.

Disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan etos kerja karyawan. disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas serta peraturan organisasi (Anggraaini & Nusraningrum, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Darwis (2021) di Rumah Sakit Haji Makassar menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, di mana karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan tanggung jawab yang lebih baik. Hal serupa dikemukakan oleh Nawir et al., (2024),bahwa kedisiplinan merupakan faktor dominan dalam membentuk kinerja karena berkaitan langsung dengan ketepatan waktu, tanggung jawab, dan efisiensi kerja.



Kinerja pegawai di lingkungan BUMD, khususnya di Perumda Parkir Makassar Raya, juga tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sebagai lembaga pelayanan publik yang berfokus pada pengelolaan perparkiran di Kota Makassar, keberhasilan Perumda Parkir sangat bergantung pada kedisiplinan, etos kerja, serta kenyamanan lingkungan kerja para karyawannya. Apabila lingkungan kerja yang tercipta kurang kondusif dan disiplin kerja belum ditegakkan secara optimal, maka kinerja karyawan akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik dan citra lembaga.

Penelitian empiris dari beberapa BUMD di Indonesia menunjukkan bahwa penerapan manajemen berbasis disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas hingga 25–30% (Ilhami et al., 2024). Selain itu, organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan suasana kerja positif memiliki tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi dan loyalitas yang kuat (Pratama, 2025).

Secara teoretis, hubungan antara lingkungan kerja, disiplin, dan kinerja dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi (Robbins et al., 2017), yang menyatakan bahwa perilaku individu di tempat kerja dipengaruhi oleh interaksi antara faktor lingkungan dan karakteristik pribadi. Ketika lingkungan kerja mendukung kebutuhan psikologis dan profesional karyawan, serta terdapat mekanisme disiplin yang adil, maka karyawan akan menunjukkan performa optimal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapain tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan melalui peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Parkir Makassar Raya merupakan fenomena yang penting untuk dikaji secara mendalam. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga manfaat praktis bagi pengelolaan SDM di sektor publik. Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merancang kebijakan peningkatan produktivitas melalui perbaikan lingkungan kerja dan penguatan kedisiplinan pegawai secara simultan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi tinggi untuk dilakukan sebagai upaya memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Perumda Parkir Makassar Raya. Kajian ini diharapkan tidak hanya memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi juga menjadi dasar bagi perumusan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia pada sektor publik daerah. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti keterlambatan kehadiran karyawan, kurangnya ketertiban dalam pelaksanaan tugas, serta kondisi fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja, yang diduga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, khususnya pada sektor publik daerah seperti Perumda Parkir Makassar Raya.

Penelitian terdahulu sebagian besar berfokus pada sektor swasta, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi nyata pada sektor publik, khususnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki karakteristik organisasi dan sistem kerja yang berbeda. Selain itu, penelitian sebelumnya belum menjelaskan secara mendalam dimensi lingkungan kerja mana yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Di sisi lain, hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan ketidakkonsistenan, di mana terdapat penelitian yang menemukan pengaruh signifikan, namun ada pula yang menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris baru dan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di lingkungan BUMD, sekaligus menjadi dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan lingkungan dan disiplin kerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2023) Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka yang dapat diukur secara objektif. Sifat asosiatif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian tidak hanya bersifat deskriptif atau menggambarkan kondisi yang ada, tetapi juga mencoba menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Perumda Makassar Raya Jl. Hati Mulia No.7, Mattoangin, Kec. Mariso, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90121. Waktu penelitian berlangsung selama 2 bulan, mulai dari bulan Januari-Februari. Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer. Sulung & Muspawi (2024) menyatakan bahwa data primer adalah data yang menyampaikan informasi secara langsung kepada pengumpul data dan data dasar diperoleh dari *kuesioner*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Parkir Makassar Raya, yang berjumlah sebanyak 135 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan teknik tertentu dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi untuk tujuan penelitian (Amin et al., 2023). jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 101 orang responden. Metode pengumpulan data dalam studi ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif, dengan cara melakukan survei melalui distribusi kuesioner kepada responden menggunakan skala likert 1-5.

Penelitian ini terdiri atas dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), sementara variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan di lingkungan Perumda Parkir Makassar Raya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui Uji Instrument yang meliputi (Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas,Uji Multikolinearitas, Dan Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji T, Dan Koefisien Determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum objek penelitian

Perusahaan Umum Daerah Parkir Makassar Raya dibentuk oleh Pemerintah Kota Makassar sebagai badan usaha milik daerah yang bertugas mengelola sektor perparkiran secara profesional dan terintegrasi. Pembentukan perusahaan ini bertujuan untuk menciptakan sistem perparkiran yang tertib, aman, serta mampu memberikan kontribusi terhadap pendapatan asli daerah dan peningkatan kualitas pelayanan public**.** Perkembangan aktivitas ekonomi dan mobilitas masyarakat Kota Makassar yang semakin meningkat menuntut adanya pengelolaan perparkiran yang lebih terstruktur. Kondisi tersebut mendorong pemerintah daerah untuk menyerahkan pengelolaan perparkiran kepada perusahaan daerah agar pelaksanaan operasional dapat berjalan

lebih efektif, efisien, dan akuntabel melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah.

Pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan melibatkan karyawan yang bertugas pada bidang administrasi, pengawasan, dan pelayanan langsung di lapangan. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan fungsinya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja serta tingkat disiplin kerja yang diterapkan. Lingkungan kerja yang aman dan mendukung serta disiplin kerja yang baik menjadi faktor penting dalam menunjang kelancaran pelayanan perparkiran. Upaya peningkatan kinerja karyawan dilakukan melalui pembenahan lingkungan kerja, penegakan aturan, serta peningkatan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme karyawan serta kualitas pelayanan perparkiran kepada masyarakat. Kondisi inilah yang menjadi dasar penting bagi dilakukannya penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil dari jawaban variabel disiplin kerja dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Tanggapan Responden Terkait Lingkungan Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS (1)		S (2)		CS (3)		TS (4)		STS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	52	51,5%	43	42,6%	6	5,9 %	0	0%	0	0%	1,54
X1.2	79	78,2%	22	21,8%	0	0%	0	0%	0	0%	1,22
X1.3	88	87,1%	13	12,9%	0	0%	0	0%	0	0%	1,13
X1.4	50	49,5%	47	46,5%	4	4,0 %	0	0%	0	0%	1,54
X1.5	41	40,6%	56	55,4%	4	4,0 %	0	0%	0	0%	1,63
X1.6	41	40,6%	57	56,4%	3	3,0 %	0	%0	0	0%	1,62
Total rata-rata Variabel Lingkungan kerja (X1)											1,44

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1,44. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian sangat baik atau sangat setuju terhadap kondisi lingkungan kerja pada objek penelitian.

Variabel lingkungan kerja diukur melalui enam indikator pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator X1.3 memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 1,13, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang memilih sangat setuju sebanyak 88 orang atau 87,1%.Sementara itu, indikator X1.5 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 1,63, yang menunjukkan bahwa meskipun responden tetap memberikan penilaian positif terhadap indikator tersebut, namun tingkat persetujuannya relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada objek penelitian dinilai sangat baik oleh responden. Hal ini dapat dilihat dari dominasi jawaban responden yang berada pada kategori sangat setuju dan setuju pada setiap indikator. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja serta meningkatkan motivasi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap peraturan serta standar kerja yang berlaku dalam suatu organisasi.

Tabel 1.2 Tanggapan Responden Terkait Disiplin Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS (1)		S (2)		CS (3)		TS (4)		STS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	40	39,6%	52	51,5%	9	8,9%	0	0%	0	0%	1,69
X2.2	48	47,5%	52	51,5%	1	1,0%	0	0%	0	0%	1,53
X2.3	58	57,4%	40	39,6%	3	3.0%	0	0%	0	0%	1,46
X2.4	34	33,7%	66	65,3%	1	1,0%	0	0%	0	0%	1,67
X2.5	52	51,5%	49	48,5%	0	0%	0	0%	0	0%	1,49
Total rata-rata mean variabel Disiplin Kerja (X2)											1,56

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,56. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian sangat baik atau sangat setuju terhadap tingkat disiplin kerja pada objek penelitian. Variabel disiplin kerja diukur melalui lima indikator pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator X2.3 memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 1,46, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini terlihat dari jumlah

responden yang memilih sangat setuju sebanyak 58 orang atau 57,4%. Sementara itu, indikator X2.5 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 1,69, yang menunjukkan bahwa meskipun responden tetap memberikan penilaian positif terhadap indikator tersebut, namun tingkat persetujuannya relatif sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pada objek penelitian berada pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari dominasi jawaban responden yang berada pada kategori sangat setuju dan setuju pada setiap indikator. Tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan adanya kesadaran dan tanggung jawab individu dalam menaati peraturan, menjalankan tugas dengan tepat waktu, serta menjaga komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil pengolahan data mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.3 Tanggapan Responden Terkait Kinerja Karyawan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS (1)		S (2)		CS (3)		TS (4)		STS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y3.1	50	49,5 %	45	44,6 %	6	5,9 %	0	0%	0	0%	1,56
Y3.2	41	40,6 %	54	53,5 %	6	5,6 %	0	0%	0	0%	1,65
Y3.3	45	44,6 %	53	52,5 %	3	3,0 %	0	0%	0	0%	1,58
Y3.4	36	35,6 %	61	60,4 %	4	4,0 %	0	0%	0	0%	1,68
Y3.5	63	62,4 %	36	35,6 %	2	0%	0	0%	0	0%	1,4
Total rata-rata mean variabel Kinerja Karyawan (Y)											1,57

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 1,68, yang menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian sangat baik atau sangat setuju terhadap kinerja karyawan pada

objek penelitian. Variabel kinerja karyawan diukur melalui 5 indikator pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator Y3 memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 1,4, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Sementara itu, indikator Y5 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 1,68, yang menunjukkan bahwa meskipun responden tetap memberikan penilaian positif, tingkat persetujuan responden relatif sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada objek penelitian berada pada kategori sangat baik, yang terlihat dari dominasi jawaban responden pada kategori sangat setuju dan setuju pada setiap indikator pernyataan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap pengujian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat Pribadi (2022). Hasil pengujian validitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut. Hasil pengujian validitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

NO	Item Pertanyaan (X1)	R Hitung	R Tabel **(df=N-2) Taraf singnifikan**	Keterangan
1	X1.1	0,907	0,197	Valid
2	X1.2	0,220	0,197	Valid
3	X1.3	0,407	0,197	Valid
4	X1.4	0,375	0,197	Valid
5	X1.5	0,385	0,197	Valid
6	X1.6	0,386	0,197	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1) yang terdiri dari 6 item pertanyaan, diperoleh nilai r hitung untuk setiap item yaitu X1.1 sebesar 0,907, X1.2 sebesar 0,220, X1.3 sebesar 0,407, X1.4 sebesar 0,375, X1.5 sebesar 0,385, dan X1.6 sebesar 0,386. Nilai r tabel yang digunakan pada penelitian ini adalah 0,195 dengan ketentuan df = N − 2 pada taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel lingkungan kerja secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Disiplin Kerja (X2)

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Dsiplin Kerja

NO	Item Pertanyaan (X2)	R Hitung	R Tabel **(df=N-2) Taraf singnifikan**	Keterangan
1	X2.1	0,587	0,197	Valid
2	X2.2	0,702	0,197	Valid
3	X2.3	0,704	0,197	Valid
4	X2.4	0,711	0,197	Valid
5	X2.5	0,630	0,197	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Berdasarkan Tabel diatas, Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2), diketahui bahwa variabel disiplin kerja terdiri dari 5 item pertanyaan. Hasil pengujian menunjukkan nilai r hitung untuk masing-masing item yaitu X2.1 sebesar 0,587, X2.2 sebesar 0,702, X2.3 sebesar 0,704, X2.4 sebesar 0,711, dan X2.5 sebesar 0,630. Sementara itu nilai r tabel pada penelitian ini adalah 0,195 dengan ketentuan df = N − 2 pada taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel disiplin kerja mampu mengukur konsep disiplin kerja secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	Item Pertanyaan (Y)	R Hitung	R Tabel **(df=N-2) Taraf singnifikan**	Keterangan
1	Y1.1	0,662	0,197	Valid
2	Y1.2	0,800	0,197	Valid
3	Y1.3	0,720	0,197	Valid

4	Y1.4	0,803	0,197	Valid
5	Y1.5	0,519	0,197	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Berdasarkan Tabel diatas, Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 item pertanyaan. Hasil pengujian menunjukkan nilai r hitung untuk masing-masing item yaitu Y1.1 sebesar 0,662, Y1.2 sebesar 0,800, Y1.3 sebesar 0,720, Y1.4 sebesar 0,803, dan Y1.5 sebesar 0,519. Sementara itu nilai r tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,195 dengan ketentuan df = N − 2 pada taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil diketahui bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel kinerja karyawan secara tepat sehingga instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat digunakan dalam tahap analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama Sujarweni & Wiratna (2020). Adapun hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Realibel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,607	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,678	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,742	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

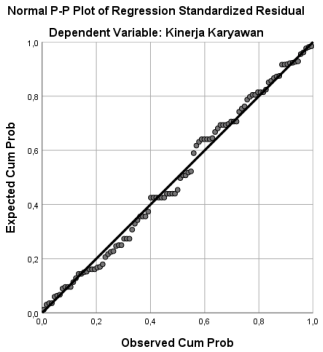
Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, sebesar 0,607 Disiplin Kerja, sebesar 0,678 dan Kinerja Karyawan, sebesar 0,742 memiliki nilai *Cronbach's Alpha* terbesar. Meskipun nilai tersebut berada sedikit di bawah ambang batas 0,60, namun nilai ini masih mendekati standar dan berada dalam kategori reliabilitas yang cukup/moderat untuk penelitian ilmu sosial. Hal ini menunjukkan bahwa

butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang cukup untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah nilai residual dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal, mengingat normalitas residual merupakan salah satu prasyarat penting dalam analisis regresi linear Ghozali & Imam, (2021) .



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah nilai Tolerance harus lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) harus lebih kecil dari 10 Wijayanti (2020). Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.8 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0,991	1,009

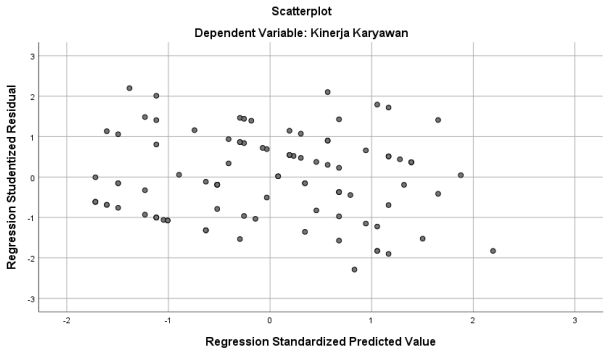
	Disiplin Kerja	0,991	1,009
a. dependent variable: kinerja karyawan			

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Berdasarkan Tabel di atas, hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000, yang berarti lebih besar dari 0,10. Selain itu, hasil nilai VIF menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai VIF sebesar 1,000, yang berarti lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel dependen tanpa adanya gangguan korelasi antar variabel bebas. Kondisi ini juga menandakan bahwa model regresi mampu menghasilkan estimasi yang stabil dan tidak bias. Dengan demikian, hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara lebih akurat dan dapat dipercaya.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Berdasarkan Gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data penyebarannya tidak membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit). Titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan berdasarkan variabel independennya.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data pada Tabel Coefficients, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 1.9 Hasil Regresi Linear Berganda

Coeffcients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,627	0,827		3,175	0,002
	Lingkungan Kerja	0,122	0,046	O,225	2,650	<,009
	Disiplin Kerja	0,531	O,094	0,479	5,643	<0,000
a.Dependent Variable:Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar $2{,}627$ dan koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja X1 sebesar $0{,}122$ dan Disiplin Kerja X2 sebesar $0{,}531$, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2{,}627 + 0{,}122X^1 + 0{,}531X^2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 2,627 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,627. Nilai ini menggambarkan tingkat dasar kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,122 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,122, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) tetap atau konstan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,531 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar

0,531, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X1) tetap atau konstan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen secara mandiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat α sebesar 0,05.

Tabel 1.10 Hasil Uji t

Coeffcients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,627	0,827		3,175	0,002
	Lingkungan Kerja	0,122	0,046	O,225	2,650	<,009
	Disiplin Kerja	0,531	O,094	0,479	5,643	<0,000
a.Dependent Variable:Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian statistik untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,650. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi dengan 5% ($\propto = 0{,}05$) dengan derajat kebebasan $df =$ n-k - 1 (101-2 = 99), yaitu sebesar 1,984. Melalui perbandingan tersebut, diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (2,650 > 1,984). Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,009, yang mana nilai ini lebih kecil dari standar signifikansi 0,05 (0,009 < 0,05). Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian statistik untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,643. Apabila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,984, maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ı (5,643 > 1,984). Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, yang mana nilai tersebut lebih kecil dari ambang batas 0,05 (0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut,

maka variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.11 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	118,456	2	59,228	21,021	0,000[b]
	Risidual	276,119	98	2,818		
	Total	394,574	100			
a.Dependent Variable:Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 21,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak digunakan dan variabel Lingkungan Kerja (X1) serta Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda Parkir Makassar Raya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,548[a]	0,300	0,286	1,67855
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah 13 Maret 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,300. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 30%. Sementara itu, sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, atau motivasi kerja.

Analisis Dan Interpretasi Data (Pembahasan)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Parkir Makassar Raya. Berdasarkan serangkaian pengujian statistik yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, baik melalui analisis deskriptif untuk melihat gambaran persepsi responden maupun analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda, ditemukan hasil yang memperkuat hipotesis yang diajukan, sehingga menunjukkan adanya pengaruh singnifikan antara variabel-variabel tersebut kinierja karyawan secara konsisten dan dapat dipercaya.

Pembahasan berikut ini akan menguraikan lebih mendalam mengenai makna dari temuan statistik tersebut. Penjelasan akan difokuskan pada bagaimana variabel independen secara parsial memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi, serta bagaimana kondisi empiris di lapangan mendukung hasil olah data tersebut. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor dominan yang memengaruhi produktivitas karyawan di lingkungan Perumda Parkir Makassar Raya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial (uji t), ditemukan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,650 yang lebih besar dari t tabel 1,984 pada tingkat signifikansi 0,009 < 0,05.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat teori Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dan penelitian yang sejalan yang dilakukakan oleh (Fitriani et al., 2020) yang menyatakan Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Di Perumda Parkir Makassar Raya, kondisi lingkungan kerja yang memadai seperti yang ditunjukkan pada skor rata-rata indikator kebersihan dan kenyamanan (X1.3) terbukti mampu menstimulasi semangat kerja karyawan. Lingkungan fisik yang tertata dan suasana non-fisik yang harmonis antar rekan kerja meminimalisir hambatan psikologis dalam bekerja, sehingga karyawan dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan organisasi secara lebih optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perolehan nilai thitung sebesar 5,643 jauh melampaui ambang batas ttabel 1,984, dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima. Penelian ini selaras dengan pemikiran Sutrisno & Edy (2016) yang menegaskan bahwa disiplin merupakan alat penggerak utama bagi karyawan agar setiap pekerjaan dilakukan dengan penuh kesadaran. Tingginya nilai t hitung pada variabel ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja merupakan determinan (faktor penentu) yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja di Perumda Parkir Makassar Raya.Dan penelitian yang sejalan dilakukan oleh (Anggraaini & Nusraningrum, 2024) yang menyatakan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap jam kerja, kepatuhan pada regulasi organisasi, dan tanggung jawab terhadap peralatan kerja berkontribusi besar pada efektivitas pelayanan publik. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih produktif karena mampu mengelola waktu dan sumber daya organisasi secara efisien.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diatas, kesimpulan penelitian adalah bahwasanya Lingkungan Kerja berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifiknsi sebesar 0,009 < 0,05, mencakup aspek fisik seperti kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal yang baik, mampu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Lingkungan yang kondusif tersebut membantu mengurangi kendala dalam bekerja dan mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Tingkat kedisiplinan yang tinggi, yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, menjadi faktor utama dalam mendorong efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting tidak hanya sebagai bentuk kepatuhan, tetapi juga sebagai elemen kunci dalam peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). *Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Peneliti*. *14*(1), 15–31.

Anggraaini, N., & Nusraningrum, D. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Studi Pada Pt.Mowilex Indonesia)*. *4*, 196–210.

Darsa, T., & Arifin, K. (2015). *Pengaruh Tata Kelola Internal Terhadap Kinerja Bumd Provinsi Riau*. *8*(November), 1–9.

Darwis. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Pegawai Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah*

Haji Makassar.

Fadillah, L. N., Kamarullah, P., Veranita, M., Fadillah, L. N., Kamarullah, P., Veranita, M., Adhirajasa, U., & Sanjaya, R. (N.D.). *Peran Manajemen Sumberdaya Manusia Di Era Digital*. 12–21.

Fitriani, Lubis, S. ., & H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Medan*.

Ghozali, & Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ilhami, P., Firdaus, V., & Andriani, D. (2024). *Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja , Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt . Aneka Rupa*. *8*(2), 1329–1336. Https://Doi.Org/10.33087/Ekonomis.V8i2.1771

Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik : Jurnal Ilmiah Pgsd Stkip Subang*. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.36989/Didaktik.V10i03.4451

Pratama, A. (2025). *Pengaruh Kebijakan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Di Perusahaan Multinasional*. *7*(1), 1–6.

Pribadi, T. (2022). *He Effect Of Employee ' S Distribution And Authority On Employee Performance At Pt . Huki Branch Medan*. *1*(4), 1003–1018.

Robbins, P, S., Judge, & A., T. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). Pearson Education.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

Semarak, J., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., Karyawan, K., Arief, M., & Semarak, J. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Fega Marikultura,Pulai Jukung,Kepulauan Seribu,Dki Jakarta)*. *3*(3), 82–103.

Sugiyono, P. D. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. In *Educacao E Sociedade* (Vol. 1, Issue 1).

Sujarweni, & Wiratna, V. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). *Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, Dan Tersier*. *5*(September), 110–116.

Sutrisno, & Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Vieri, A., Abed, M., Harianja, N., Setiawan, A., Renaldi, O. A., Keane, S., Katolik, U., Charitas, M., & Hidup, K. (2024). *2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisipline*. *2*(12),

679–686.

Wijayanti, R. A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Kedai Kreasi Digital Di Yogyakarta*. *6*(02), 211–226.