



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WARUNG WAKAKA BANJARMASIN
(The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Wakaka Food Stall Banjarmasin)

Muhamad Akmal Fauzi¹, Abd Wahab², Tommy Kristian Catur Nugroho³

^{1,2,3}STIMI Banjarmasin

Email : akmalfauzi56@gmail.com

Abstract

The purpose of this study aims to determine the influence of work environment and work discipline on employee performance at Warung Wakaka Banjarmasin branch. The population in this study is all internal employees at Warung Wakaka Banjarmasin. The research sample was taken based on probability sampling techniques with a total sample of 30 internal and external employees of Warung Wakaka Banjarmasin. The analysis method in this study using a multiple linear analysis test was used to test whether the work environment affects the performance of employees at Warung Wakaka Banjarmasin and whether the work discipline affects the performance of employees at Warung Wakaka Banjarmasin. Another research method used in this study, namely the simultaneous test (F Test) was used to test whether the work environment and work discipline had a simultaneous effect on employee performance at Warung Wakaka Banjarmasin. The test tool used is the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) For Windows. A work environment that is neatly organized, clean, comfortable, and safe from the risk of work accidents plays an important role in creating conducive working conditions for employees. On the other hand, work discipline includes punctuality, compliance with company rules, and individual responsibility in carrying out tasks, which also affect employee work output. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques to test the influence of two independent variables, namely work environment (X1) and work discipline (X2), on the dependent variable, namely employee performance (Y). Based on the results of the analysis, it is shown that both partially and simultaneously, the work environment and work discipline have a significant effect on employee performance. These findings confirm that companies need to create a good work environment and consistently implement discipline to improve employee productivity and performance.

Keyword : *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Wakaka cabang Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan internal di Warung Wakaka Banjarmasin. Sampel penelitian diambil berdasarkan teknik sampling probabilitas dengan total sampel 30 orang karyawan Internal dan Eksternal Warung Wakaka Banjarmasin. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan uji analisis linear berganda digunakan untuk menguji apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Warung Wakaka Banjarmasin dan apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Warung Wakaka Banjarmasin. Metode penelitian lainnya yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji simultan (Uji F)



digunakan untuk menguji apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Warung Wakaka Banjarmasin. Alat uji yang digunakan yaitu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) For Windows*. Lingkungan kerja yang tertata rapi, bersih, nyaman, serta aman dari risiko kecelakaan kerja, berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas, yang juga memengaruhi hasil kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik serta menerapkan kedisiplinan secara konsisten untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan yang tertata dengan baik, aman, dan nyaman mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, misalnya melalui penyediaan fasilitas pendukung serta alat keselamatan kerja, menjaga kebersihan area kerja, dan membangun semangat kerja di berbagai aspek kehidupan organisasi. Dengan terpenuhinya kebutuhan material maupun nonmaterial, karyawan akan lebih terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya (Sari, Megawati & Heriyanto, 2020: 33). Pengaturan lingkungan kerja yang tepat juga terbukti memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja (Yantika, Herlambang & Rozzaid, 2018: 184). Sebaliknya, rendahnya motivasi intrinsik dalam bekerja dapat menjadi indikator bahwa kondisi lingkungan kerja belum memenuhi standar yang diharapkan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Setiap perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus mencerminkan profesionalisme dan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen perlu terus menjaga ketertiban di tempat kerja, seperti memastikan karyawan hadir dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab, serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan (Yantika et al., 2018: 177).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan berbagai metode dan sarana pendukung. Upaya tersebut tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan capaian kinerja, tetapi juga untuk meminimalkan kesalahan kerja, seperti kesulitan menemukan dokumen akibat penataan yang kurang tepat atau risiko kecelakaan kerja karena kelalaian dalam penggunaan dan penyimpanan alat. Setiap organisasi tentu



mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang optimal. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja. Oleh sebab itu, penerapan disiplin kerja juga diperlukan untuk mendukung perbaikan lingkungan kerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif agar karyawan dapat bekerja secara efektif serta mengurangi potensi kesalahan dalam penyelesaian tugas (Permadi, 2017). Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menjadi dorongan bagi perusahaan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar mampu bersaing. Hal ini dapat diwujudkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang rapi, bersih, aman, dan minim risiko kecelakaan, sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri mencerminkan kualitas hasil kerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Disiplin kerja juga menjadi faktor lain yang turut menentukan kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan upaya menjaga ketertiban agar hasil kerja yang dicapai dapat optimal. Indikator disiplin kerja antara lain ketepatan waktu kehadiran, penggunaan alat kerja secara benar, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja secara akurat. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan. Namun, masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi perusahaan karena belum optimalnya pelaksanaan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja tersebut, diperlukan indikator seperti keterampilan dan kemampuan kerja. Hasil kerja yang dicapai harus sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja yang baik akan memberikan dampak positif berupa peningkatan motivasi kerja karyawan untuk terus berprestasi.

Warung Wakaka merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang restoran dan kafe yang berdiri pada tahun 2021 dan berlokasi di Jalan Ahmad Yani Km. 5, Kota Banjarmasin. Saat ini, perusahaan tersebut memiliki sekitar 30 orang karyawan yang terlibat dalam operasionalnya.

Dalam pelaksanaannya, masih ditemukan permasalahan terkait kedisiplinan, khususnya dalam hal kehadiran kerja. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kesadaran individu karyawan serta kurang tegasnya peran manajer dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Selain faktor lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi aspek penting yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan, perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja melalui penerapan disiplin kerja. Secara



umum, sistem pendisiplinan di Warung Wakaka cabang Banjarmasin sudah berjalan cukup baik, seperti adanya keteladanan dari pimpinan, pemberian gaji secara tepat waktu, pemberian kompensasi tambahan untuk kerja lembur, serta penerapan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan. Penerapan disiplin ini bertujuan untuk membentuk serta memperbaiki sikap dan perilaku karyawan agar mereka dapat menjalankan tanggung jawabnya secara sukarela. Disiplin kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga melibatkan seluruh elemen karyawan dalam organisasi guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah peran manajerial, khususnya dalam hal pengawasan. Tanpa adanya pengawasan yang optimal dari atasan, operasional perusahaan berpotensi tidak berjalan dengan baik sehingga tujuan dan visi organisasi sulit tercapai. Pengawasan menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur pencapaian kinerja. Namun, pengawasan yang diterapkan di Warung Wakaka cabang Banjarmasin dinilai masih kurang efektif, seperti belum adanya penetapan standar waktu kerja sebagai tolok ukur kinerja. Akibatnya, karyawan tidak memiliki target waktu yang jelas dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini menggunakan data berupa angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel secara objektif dan sistematis.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Wakaka cabang Banjarmasin. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran secara terukur mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Warung Wakaka cabang Banjarmasin yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Km. 5 No. 1, Pemurus Baru, Kecamatan Banjarmasin Selatan, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan

karena Warung Wakaka merupakan salah satu usaha kuliner yang memiliki aktivitas operasional dan interaksi kerja yang cukup tinggi sehingga sesuai dengan objek penelitian terkait lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama tiga bulan, yaitu mulai bulan Januari sampai dengan Maret 2025. Selama periode tersebut, peneliti melakukan observasi lapangan, penyebaran kuesioner, serta pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, serta fasilitas kerja yang tersedia.

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap peraturan serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

3. Kinerja Karyawan (Y)

4. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Adapun indikator variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Instrumen Variabel dan Indikator

No Variabel	Indikator	Bentuk Data
1 Lingkungan Kerja (X1)	1. Suasana kerja	
	2. Hubungan dengan rekan kerja	Likert
	3. Tersedianya fasilitas kerja	
2 Disiplin Kerja (X2)	1. Frekuensi kehadiran	
	2. Tingkat kewaspadaan	
	3. Ketaatan pada standar kerja	Likert
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	
	5. Etika kerja	
3 Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	
	2. Kuantitas kerja	Likert
	3. Ketepatan waktu kerja	
	4. Kerja sama	

Sumber: Data diolah, 2025



Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin yang berjumlah 30 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin sebanyak 30 orang dijadikan responden penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau dapat diukur secara numerik sehingga dapat dianalisis menggunakan teknik statistik.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dokumen perusahaan, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

2) Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan pada Warung Wakaka cabang Banjarmasin.

3) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin yang menjadi sampel penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi 5%.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS versi 25.0.

8 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

1) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi:

1. **Uji Normalitas**
Digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.
2. **Uji Multikolinearitas**
3. Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen.
4. **Uji Heteroskedastisitas**
Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi.
5. **Uji Autokorelasi**
Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar residual pada model regresi.

2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi lingkungan kerja
- b2 = Koefisien regresi disiplin kerja
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Disiplin Kerja

3 Uji Hipotesis

1) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji t

- 3) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Statistik Variabel

Tabel 1
Deskripsi Statistik Variabel

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	30	36.00	45.00	44.4000	1.99309
Disiplin Kerja	30	63.00	75.00	73.5333	2.76347
Kinerja Karyawan	30	54.00	60.00	58.9000	1.97135
Valid N (listwise)	30				

(Sumber : Lampiran 4)

Variabel Lingkungan kerja (X_1) dengan jumlah responden 30 orang, nilai minimum 36.00, nilai maximum 45.00, nilai mean 44.4000 dan nilai *std deviation* 1.99309, yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standard deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Variabel Keselamatan kerja (X_2) dengan jumlah responden 30 orang, nilai minimum 63.00, nilai maximum 75.00, nilai mean 73.5333 dan nilai *std deviation* 2.76347, yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standard deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Variabel Kinerja karyawan (Y) dengan jumlah responden 30 orang, nilai minimum 54.00, nilai maximum 60.00, nilai mean 58.9000 dan nilai *std deviation* 1.97135, yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

B. Uji Asumsi Klasik

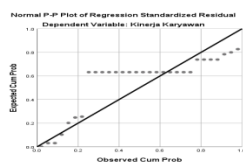
1. Normalitas

Tabel 2
 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31214445
Most Extreme Differences	Absolute	.403
	Positive	.164
	Negative	-.403
Test Statistic		.403
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction

(Sumber : Lampiran 5)



Gambar 1 Uji Normalitas
 Sumber : Data diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,00 yang berarti nilainya $< 0,05$. Dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi tidak normal karena nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

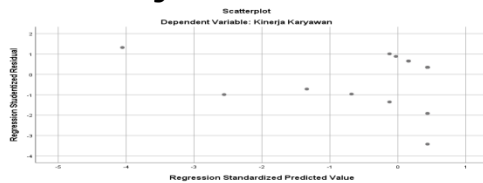
Tabel 2
 Uji Multikolinieritas

No	Variabel Independen/bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan kerja	0.988	1.012
2	Disiplin kerja	0.988	1.012

(Sumber : Lampiran 6)

Tabel di atas menunjukkan bahwa multikolinieritas bebas, dengan nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak lebih dari 1.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data diolah 2025

Karena signifikansi hasil korelasi lebih besar (>) dari 0.05 (5%), hasil gambar di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Oleh karena itu, peningkatan jumlah data tidak mengakibatkan peningkatan kesalahan.

4. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja	0.734	5.761	0.000	Berpengaruh Signifikan
Disiplin kerja	0.137	1.492	0.147	Berpengaruh Signifikan
Konstanta	9.280			
F hitung	: 16.972 (Sig 0.000)			
F tabel	: 3.340			
t tabel	: 2.046			
R	: 0.746			
R Square	: 0.557			

(Sumber : Lampiran 7)

Berdasarkan data yang diperoleh, model regresi linier berganda dapat dirumuskan dalam persamaan $Y = 9.280 + 5.761 X_1 + 1.149 X_2$, di mana Y menunjukkan kinerja karyawan, X1 adalah kesehatan kerja, dan X2 adalah keselamatan kerja. Nilai konstanta sebesar 9.280 mengindikasikan bahwa apabila variabel independen dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan berada pada angka 9.280. Koefisien regresi pada variabel kesehatan kerja (X1) sebesar 5.761 menunjukkan adanya hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 5.761 satuan. Sementara itu, koefisien regresi pada variabel keselamatan kerja (X2) sebesar 1.149 juga menunjukkan hubungan yang searah, di mana setiap peningkatan satu satuan pada keselamatan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.149 satuan.

5. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t

Tabel 4.
 Hasil perhitungan t hitun

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.213	9.280		1.747	.092
	Lingkungan kerja	.734	.127	.742	5.761	.000
	Disiplin kerja	.137	.092	.192	1.492	.147

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 (Sumber : Lampiran 8)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan hasil yang berbeda. Variabel lingkungan kerja (X1) terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5.761 yang lebih besar dari t tabel 2.048 serta nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga H1 diterima. Sementara itu, variabel disiplin kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung sebesar 1.492 lebih kecil dari t tabel 2.048, meskipun nilai signifikansi tercatat 0.147, sehingga H2 tidak dapat diterima.

b. Uji F

Tabel 5
 Hasil perhitungan f hitung

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	62.770	2	31.385	16.972	.000 ^b
	Residual	49.930	27	1.849		
	Total	112.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

(Sumber : Lampiran 9)

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai f hitung 16.972 lebih besar dari f tabel 3.340 sedangkan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, dengan demikian keseluruhan variabel independen penelitian yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin. Dengan demikian H3 diterima artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin.

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.524	1.360

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja
 (Sumber : Lampiran 10)

Pengujian koefisien determinasi berdasarkan model summary menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.746 (74,6%) mencerminkan adanya hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), karena berada pada rentang 0.50–0.75 menurut interpretasi koefisien korelasi, di mana

0.00–0.25 tergolong sangat lemah, 0.25–0.50 moderat, 0.50–0.75 kuat, dan 0.75–1.00 sangat kuat. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0.557 menunjukkan bahwa sebesar 55,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0.524 mengindikasikan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap perubahan kinerja karyawan (Y) setelah penyesuaian model adalah sebesar 52,4%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Wakaka cabang Banjarmasin

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada hasil penelitian, kesehatan kerja (X_1), memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.761 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) terbukti mempengaruhi kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin (Y), dimana nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5.761 > 2.048$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.000 < 0.05$).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tersedia bagi karyawan yang dapat membantu mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja pada suatu perusahaan tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Lingkungan kerja fisik di suatu instansi merupakan kondisi pekerjaan yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Konsep ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Yuliana et al (2025), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung produktivitas dapat menjadi penyebab kelelahan, stres, dan kurangnya konsentrasi. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang terjamin, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kotor, berisik, akan memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Basirun et al., 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi.

Lingkungan kerja menurut Oktarendah & Putri (2023) adalah kondisi di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Suhardi et al. (2022) lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan karena lingkungan kerja sebagai tempat bekerja seluruh karyawan yang dapat membantu kinerja semakin efektif dan efisien.

Pada penelitian di atas peneliti menemukan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan terhadap Warung Wakaka cabang Banjarmasin

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Wakaka cabang Banjarmasin

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada hasil penelitian, disiplin kerja (X_2), memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.492 dengan tingkat signifikan sebesar 0.011. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja (X_2) signifikan terhadap kinerja Warung Wakaka cabang Banjarmasin (Y), dimana nilai t_{hitung} yang lebih kecil

dari nilai t_{tabel} ($1.492 < 2.048$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.147 > 0.05$).

Disiplin kerja yang tinggi seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, terbukti meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Ketika pegawai menunjukkan kedisiplinan yang konsisten, mereka cenderung lebih fokus, mampu mengelola waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini juga berdampak positif pada lingkungan kerja secara keseluruhan, menciptakan budaya kerja yang profesional dan efisien. Sebaliknya, pegawai yang kurang disiplin sering kali mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, yang dapat mengganggu operasional dan menurunkan kualitas layanan.

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan benar-benar meningkat jika sistem disiplin kerja yang baik diterapkan. Sebab disiplin kerja pada karyawan akan memberikan kepatuhan dalam aturan dan tanggung jawab saat bekerja. Disiplin kerja yang diberikan Warung Wakaka cabang Banjarmasin kepada karyawan diantaranya adalah dengan kedisiplinan yang konsisten, lebih fokus dan mampu mengelola waktu dengan baik.

Pada penelitian di atas peneliti menemukan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan terhadap Warung Wakaka cabang Banjarmasin.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Wakaka cabang Banjarmasin

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada hasil penelitian, memiliki nilai f_{hitung} sebesar 16.972 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin (Y), dimana nilai f_{hitung} yang lebih besar dari nilai f_{tabel} ($16.972 > 3.340$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.000 < 0.05$).

Kinerja karyawan menjadi factor kritis keberhasilan organisasi. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi. Budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan dua variabel fundamental yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memiliki peran signifikan dalam membentuk kinerja individu maupun tim. Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan arahan, nilai, dan norma yang menjadi pedoman perilaku karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut yang dihasilkan dari tugas yang dapat diamati dan dinilai (Adhari, 2020:77).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang diteliti memiliki pengaruh signifikan secara simultan, parsial, dan dominan. Sesuai dengan nilai $\text{sig } f = 0.000 < 0.05$, variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin (Y). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai



dengan apa yang dikatakan Surwono (2013) bahwa tujuan dari menggunakan analisis regresi linier berganda adalah untuk menguji hipotesis karakteristik dependensi, membuat estimasi rata-rata dan nilai variabel tergantung, dan meramalkan nilai rata-rata variabel bebas menggunakan nilai variabel bebas di luar jangkauan variabel. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan dan disiplin kerja diterapkan dengan baik di tempat kerja.

Pada penelitian di atas peneliti menemukan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan terhadap Warung Wakaka cabang Banjarmasin. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tujuan perusahaan.

Warung Wakaka memiliki pelayanan (service) :

1. cepat dan ramah banyak pengunjung mengapresiasi staf yang sigap dan ramah saat melayani pesanan.
2. Self-service sistem: Beberapa bagian menggunakan sistem semi mandiri (ambil menu sendiri di counter), yang terbaru bisa menggunakan barcode/tabsquare bisa langsung scan lewat handphone membuat antrean bisa lebih cepat saat ramai.
3. Customer-Oriented: Ada beberapa laporan dari pengunjung bahwa staf cukup responsif terhadap komplain atau permintaan tambahan.
4. Saat sangat ramai (weekend/malam hari), waktu tunggu pesanan bisa sedikit lebih lama, tapi tetap dalam batas wajar.

Warung Wakaka Banjarmasin memiliki lingkungan yang bersih dan nyaman. Area makan indoor dan outdoor dijaga kebersihannya, termasuk fasilitas umum seperti toilet dan tempat cuci tangan. Suasana tempat didesain estetik dengan banyak spot instagramable yang menarik perhatian pengunjung. Sirkulasi udara di area outdoor dan semi-outdoor juga mendukung kenyamanan, terutama di malam hari. Meskipun saat jam sibuk meja terkadang lambat dibersihkan, staf tetap sigap merespons dan menjaga kebersihan secara keseluruhan.

Warung Wakaka Banjarmasin menunjukkan kedisiplinan yang baik dengan membuka usaha sesuai jam operasional yang telah ditentukan. Area makan dan antrean diatur secara tertib untuk menjaga kenyamanan pengunjung. Selain itu, karyawan bekerja secara terstruktur di bawah pengawasan supervisor yang memastikan alur pelayanan berjalan lancar.

Lingkungan kerja

Warung Wakaka Banjarmasin menawarkan lingkungan kerja yang cukup menarik dari segi desain dan operasional. Area kerjanya luas dan terbuka, memungkinkan staf untuk bergerak dengan leluasa dalam melayani pelanggan. Suasana tempat yang modern, estetik, dan bersih tidak hanya memberikan kenyamanan bagi pelanggan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Pekerja dilengkapi dengan perlengkapan yang sesuai standar (seperti seragam, alat kebersihan, dan perangkat POS/cashier). Kehadiran supervisor atau koordinator operasional juga menunjukkan adanya pengawasan yang baik terhadap kondisi kerja sehari-hari.



Lingkungan kerja yang positif dan kondusif seperti ini dapat berdampak pada meningkatnya motivasi kerja, loyalitas karyawan, serta kualitas pelayanan terhadap pelanggan.

Disiplin Kerja

Warung Wakaka Banjarmasin menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik. Karyawan hadir tepat waktu, memiliki pembagian tugas yang jelas, serta menjaga etika dan profesionalisme saat bekerja. Pengawasan oleh atasan juga berjalan efektif untuk memastikan setiap tugas dilakukan dengan baik. Disiplin kerja ini menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan pelayanan dan operasional harian yang optimal.

Warung Wakaka Banjarmasin memiliki lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan mendukung produktivitas karyawan. Disiplin kerja dijalankan dengan baik melalui kepatuhan terhadap jam kerja, pembagian tugas yang jelas, serta pengawasan yang efektif. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui pelayanan yang cepat, ramah, dan profesional. Kombinasi dari lingkungan yang kondusif dan budaya kerja yang disiplin menjadikan Warung Wakaka mampu memberikan pengalaman kuliner yang memuaskan bagi para pengunjung.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin dipengaruhi secara parsial oleh lingkungan kerja.
2. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin.
3. Kinerja karyawan Warung Wakaka cabang Banjarmasin dipengaruhi secara bersamaan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat membuat beberapa saran yang bermanfaat berdasarkan temuan dan Kesimpulan penelitian ini seperti:

1. Bagi penulis

Memanfaatkan waktu dan kesempatan sebaik mungkin untuk mendapatkan pengetahuan baru ketika melakukan penelitian di lapangan. Serta mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk menghadapi situasi yang terjadi secara nyata di dunia kerja.
2. Bagi Instansi/Perusahaan
 - a. Diharapkan bahwa seluruh pekerja Warung Wakaka cabang Banjarmasin dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan instansi diharapkan terus menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Hal ini mencakup



penataan ruang kerja yang ergonomis, pencahayaan dan ventilasi yang memadai, serta suasana kerja yang kondusif dan harmonis antar karyawan. Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja dominan mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu Warung Wakaka cabang Banjarmasin melakukan penerapan disiplin kerja konsisten, penerapan sistem disiplin kerja yang jelas, adil, dan konsisten. Perusahaan dapat membuat pedoman kerja yang terstruktur serta melakukan pengawasan dan evaluasi berkala terhadap kedisiplinan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Menjalin hubungan baik dengan Warung Wakaka cabang Banjarmasin untuk mendapatkan sebanyak mungkin kesempatan untuk mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin untuk melakukan penelitian lanjutan dan mengembangkan variabel-variabel terbaru lainnya.

4. Bagi Pihak Lain

Karena variabel bebas penelitian ini sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi peneliti yang akan datang untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini saat ini.

Daftar Pustaka

- Adhari, i. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan *knowledge management* & motivasi kerja. Pasuruan: qiara media.
- Anuraga, gangga, dkk (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software r. Jurnal budimas. Vol 3 (2).
- Aqsa, arsyid fadillah; afrizal, muhammad; wahjono, sentot imam. Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan motivasi kerja pt zat store: strategi peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan motivasi kerja pt zat store. *Jurnal ekonomi, manajemen, bisnis, dan sosial (embiss)*, 2025, 5.2: 154-160.
- Armansyah, armansyah. "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt hpa tanjungpinang." jurnal ilmiah manajemen dan bisnis (jimbis) 3.1 (2024): 81-93.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 6, No. 1, pp. 989-1001).
- Desiyani, risma eka; nuryanto, uli wildan; hasanah, sri wasiatul. Pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten pandeglang. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 2025, 17.1: 126-144.



- Estiana, ria; karomah, nurul giswi; saimima, yoshia agustin. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal lentera bisnis*, 2023, 12.2: 339.
- Fadzillah, malika radian; yuliana, lingga; perkasa, didin hikmah. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekolah dasar (sd) plus al huda. *Multidisipliner knowledge*, 2025, 3.1: 94-102.
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333-1348.
<http://repository.upbatam.ac.id/1688/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>
- <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413> Sinambela, P. L. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/17123>
- <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/15518/1/Julita,%20150604013,%20FEBI,%20IE,%20...>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.
- Pratiwi, S. T., Aisya, R., Aminah, H., & Novrianto, A. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(3), 1735-1741.
- PRIYATNO, Martin Krisna; YULIANA, Lingga. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Compotec International Bogor. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, 2025, 3.1: 55-66.
- Rifa'i, ahmad; soeliha, siti; ediyanto, ediyanto. Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja asn pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten situbondo. *Jurnal mahasiswa entrepreneurship (jme)*, 2025, 3.5: 876-889.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83-96.
- Saputro, A. H. S. A. H., & Muttaqin, R. M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramasa Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563-1572.
- Sari, I. P., Suhada, S., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 460-473.
- Sarwono, jonathan., (2013), *statistik multivariat aplikasi untuk riset skripsi*, andi, yogyakarta.



Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (4th ed.). Alfabeta

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta