

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Solusi Prima Sejahtera Di Jakarta Selatan

Sherly Apriani ^{1*}, Fahmi Susanti ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*aprianisherly10@gmail.com, dosen02024@unpam.ac.id

Abstract. The purpose of this study is to determine the partial and simultan effects of Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Karya Solusi Prima Sejahtera. The method used in this research is quantitative with an associative approach, which aims to identify the relationship between two or more variables. The sampling technique used is saturated sampling, and data were collected through questionnaires, resulting in 81 respondents. Data analysis was carried out using SPSS version 26. The analytical techniques employed include validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the study show that the Work Environment has a significant effect on Employee Performance, with a coefficient of determination of 48.1%, and the hypothesis test results show $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($8,557 > 1.665$). Organizational Commitment also has a significant effect on Employee Performance, with a coefficient of determination of 34.4%, and the hypothesis test results show $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($6,440 > 1.665$). Furthermore, the Work Environment and Organizational Commitment simultaneously have a significant effect on Employee Performance, with the regression equation $\hat{Y} = 7.747 + 0.552X_1 + 0.251X_2$, and a correlation value of 0.587. The coefficient of determination is 0.523 (52.3%), while the remaining 47.7% is explained by other factors. The hypothesis testing shows that $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($42.715 > 3.115$), indicating that the model is statistically significant

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Employee Performance.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Solusi Prima Sejahtera. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan sampling jenuh, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan diperoleh sampel sebanyak 81 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,1% dan uji hipotesis diperoleh $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ atau ($8,557 > 1,665$). Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,4% dan uji hipotesis diperoleh $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ atau ($6,440 > 1,665$). Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 7,747 + 0,552X_1 + 0,251X_2$, nilai korelasi sebesar 0,587. Nilai koefisien determinasi 0,523 atau 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dijelaskan oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$ atau ($42,715 > 3,115$).

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Banyak organisasi yang baru menyadari bahwa nilai sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penting yang menghasilkan keunggulan bersaing bagi organisasi (Dakhoul, 2018). Manajemen dan karyawan di dalam perusahaan memiliki peran penting

dan tidak dapat dipisahkan (Syafriana, 2017). Manajemen merupakan ilmu pengetahuan tentang cara dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dengan menggunakan orang lain (Larasati, 2018). Mengatur orang lain dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi merupakan tugas manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis dan koheren dalam pengelolaan orang-orang yang menjadi anggota di organisasi dengan berkontribusi secara mandiri dan kolektif dalam mencapai tujuan organisasi (Riniwati, 2016).

Kinerja karyawan dan organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dengan organisasi lain di seluruh dunia, khususnya dalam lingkungan bisnis saat ini dengan ditandai adanya perubahan dan adaptasi yang cepat terhadap perbedaan keadaan (Gridwichai et al., 2020). Kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dijalankan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan maka akan memiliki kinerja yang buruk atau rendah. Kinerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja menurut (Kasmir, 2016) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Penilaian sistem manajemen kinerja individu (SMKI) yang digunakan oleh PT. Karya Prima Solusi Sejahtera disebut dengan *Key Performance Indicator* (KPI). KPI adalah penilaian kinerja yang digunakan untuk membantu perusahaan menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran setiap karyawan

Tabel 1.1
Penilaian *Key Performance Indicator*

No.	Pencapaian yang dinilai	Bobot	Keterangan
A. Financial			
1	Kontrol anggaran: biaya yang digunakan tidak melebihi anggaran	82	Sangat Baik
B. Customer			
2.	Kepuasan Pelanggan rekruter dan karyawan Produksi	80	Sangat Baik
C. Internal Business Process			
3.	Pemenuhan kandidat dan SLA Rekrutment	71	Baik
4.	Kontrak/SK/Addendum/Nodin/KPI/Database/Relasi ke karyawan overhead/Nodin/Remunerasi	74	Baik
5.	Administrasi Labour supply dan delivery terpenuhi dan on time	70	Baik
6.	Kerjasama dengan sekolah atau universitas	59	Cukup
7.	Kemampuan berbahasa Inggris	70	Baik
D. Learning and Growth			
8.	Peran aktif dalam mengembangkan ERP KSPS	70	Baik
9.	Perkembangan kemampuan, keterampilan, dan potensi	74	Baik
10.	Mencari lembaga training dan trainer, minimal 2x dalam setahun	80	Sangat Baik

Sumber : PT. Karya Solusi Prima Sejahtera (2025)

Tabel 1.2
Key Performance Indicator Individual

No.	Key Performance Indicator (KPI) Individual	Bobot
1.	A (Istimewa)	85 – 100
2.	B (Sangat Baik)	75 – 84
3.	C (Baik)	60 – 74
4.	D (Cukup)	50 – 59
5.	E (Kurang)	0 – 49

Sumber : PT. Karya Solusi Prima Sejahtera (2025)

Dalam pengelolaan SDM, ada dua faktor utama yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja dapat berdampak atau memberikan efek secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan, sehingga lingkungan kerja pada organisasi memiliki makna penting pada pekerjaan yang dilakukan karyawan (Ilham, 2019). Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan membangun semangat kerja bagi karyawan dengan memperhatikan setiap unsur yang terdapat di lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik (Inbar, 2018). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif bagi para pekerja dalam mengerjakan tugasnya sehingga memudahkan pekerja untuk mencapai target kerja dengan hasil optimal, serta komitmen akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif (Subagyo, 2014). Perubahan pada lingkungan kerja modern di era 4.0 menghadapi ketidakpastian akibat perubahan teknologi, fluktuasi ekonomi, dan ketidakamanan politik, sehingga tidak dapat menjamin stabilitas lapangan kerja bagi para pekerja (Etehad dan Karatepe, 2019).

Tabel 1.3
Fasilitas Lingkungan Kerja

No.	Fasilitas dan Kelengkapan	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang Ibadah	1	Ruang Ibadah masih belum memadai, dan hanya bisa dipakai maksimal 5 orang. Sehingga banyak karyawan yang lebih memilih untuk ibadah di luar lingkungan kerja.
2.	AC Lt. 1	9	Meskipun tidak ada jendela untuk sirkulasi udara, namun semua AC dalam kondisi baik sehingga sirkulasi didalam ruangan masih terjaga
3.	AC Lt. 2	7	
4.	Toilet Lt. 1	3	Dengan jumlah karyawan yang banyak, untuk toilet dirasa masih kurang memadai dan terkadang menimbulkan bau yang kurang sedap.
5.	Toilet Lt. 2	3	

No.	Fasilitas dan Kelengkapan	Jumlah	Keterangan
6.	Meja Kerja	36	Untuk meja dan kursi berdasarkan jumlah karyawan di office dan tidak termasuk karyawan di lapangan, sehingga apabila ada kursi yang rusak tidak terdapat penggantinya.
7.	Kursi Kerja	36	
8.	Pengharum Ruangan Lt. 1	7	Pengharum ruangan hanya terdapat di area office dan tidak tersedia di toilet, hal ini dirasa masih kurang sehingga sering timbul bau tidak sedap dari area toilet.
9.	Pengharum Ruangan Lt. 2	9	
10.	Tempat Sampah Lt. 1	15	Dengan jumlah karyawan yang banyak, tempat sampah masih kurang memadai yang menyebabkan sampah sering penuh dan menumpuk.
11.	Tempat Sampah Lt. 2	10	

Sumber : PT. Karya Solusi Prima Sejahtera (2025)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT. Karya Solusi Prima Sejahtera belum membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik tata ruang kurang tersusun secara rapi, sehingga terlihat sempit dan ruang gerak kurang luas. Ada juga beberapa fasilitas yang kurang memadai seperti toilet dengan jarak yang dekat dan tidak adanya pengharum di area tersebut, seringkali menimbulkan bau kurang sedap sehingga membuat kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Meja dan kursi yang tidak mempunyai stock lebih sehingga apabila ada yang rusak maka karyawan harus menunggu untuk perbaikan atau pembelian kembali. Tempat sampah yang kurang memadai menyebabkan sampah mudah penuh dan menumpuk

Tabel 1.4
Absensi Karyawan Tahun 2022-2024

Bulan	Jumlah Karyawan			Hari Kerja Efektif			Jumlah Absensi			Tingkat Absensi		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Januari	78	83	82	25	25	25	6	8	7	0.31%	0.39%	0.35%
Februari	78	83	80	23	23	23	8	12	10	0.45%	0.63%	0.54%
Maret	78	84	82	26	25	25	9	14	10	0.44%	0.67%	0.49%
April	79	84	79	20	20	18	11	16	14	0.70%	0.95%	0.96%
Mei	79	84	80	25	25	25	13	18	15	0.66%	0.86%	0.74%
Juni	79	85	82	24	24	23	9	17	10	0.47%	0.83%	0.54%
Juli	80	85	83	25	25	25	12	19	12	0.60%	0.89%	0.59%
Agustus	80	85	82	26	26	26	14	20	14	0.67%	0.91%	0.66%
September	80	85	81	25	25	25	7	10	6	0.35%	0.47%	0.30%
Oktober	80	85	80	26	26	26	11	14	13	0.53%	0.65%	0.62%
November	80	85	81	26	25	26	8	9	6	0.38%	0.42%	0.28%
Desember	80	85	81	23	23	23	14	18	15	0.76%	0.91%	0.81%
Rata-										0.53%	0.72%	0.57%

rata												
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : PT. Karya Solusi Prima Sejahtera, Data Diolah (2025)

Berdasarkan data absensi karyawan selama tahun 2022–2024 menunjukkan bahwa jumlah karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya, baik akibat rekrutmen maupun tingkat turnover. Selain itu, jumlah absensi tercatat mengalami peningkatan pada tahun 2023, dimana tingkat absensi rata-rata mencapai 0.72%, lebih tinggi dibandingkan tahun 2022 dengan rata-rata 0.53%. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan kedisiplinan atau kemungkinan permasalahan internal yang mempengaruhi kehadiran karyawan. Meskipun pada tahun 2024 tingkat absensi menunjukkan perbaikan dengan rata-rata 0.57%, tren ketidakhadiran masih terlihat secara signifikan pada beberapa bulan tertentu seperti April dan Oktober.

Tabel 1.5

Pra Survey Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
Lingkungan Kerja						
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	4	3	0	1	0
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	4	2	2	0	0
3	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	2	4	1	0	1
4	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	2	3	3	0	0
5	Keamanan di tempat kerja sudah baik	3	3	2	0	0
Lingkungan Kerja Non Fisik						
6	Pengawasan sudah dilakukan secara benar	2	5	1	0	0
7	Suasana kerja antar karyawan baik	1	6	1	0	0
8	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai.	1	5	2	0	0
9	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	1	6	1	0	0
10	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan.	1	5	1	1	0
11	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	1	5	2	0	0
12	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya	2	5	0	1	0
Komitmen Organisasi						
Affective Commitment						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	2	2	4	0	0
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	1	2	4	1	0
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	1	5	2	0	0
Continuance Commitment						
4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	2	1	0	4	1
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	2	2	0	3	1
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	2	1	2	3	0

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
Normative Commitment						
7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	1	2	4	1	0
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	2	1	3	2	0
9	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	2	1	4	1	0
Kinerja Karyawan						
Kualitas Kerja						
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart perusahaan	4	2	2	0	0
2	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan.	3	3	1	1	0
Kuantitas Kerja						
3	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	4	2	2	0	0
4	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu	4	3	1	0	0
Tanggung Jawab Kerja						
5	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	4	2	1	1	0
Kerja Sama						
6	Anda sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	3	2	3	0	0
Inisiatif						
7	Anda mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	4	2	2	0	0

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan data hasil pra survey di atas terkait lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, terdapat banyak karyawan yang bertahan karena takut kehilangan manfaat atau merasa tidak memiliki alternatif cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah. Mereka mungkin hadir secara fisik tetapi tidak berkontribusi maksimal (*presenteeism*). Karyawan yang hanya bertahan karena keterikatan finansial atau kurangnya peluang di luar organisasi seringkali kurang berusaha untuk meningkatkan keterampilan atau kinerja mereka

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan kondisi di sekitar karyawan pada waktu mereka melakukan tugasnya, yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja. Lingkungan ini dirancang dengan tujuan menciptakan suasana yang mendukung dan menghubungkan karyawan dengan tempat kerja mereka, sehingga hubungan kerja yang baik dapat terbentuk dan produktivitas dapat meningkat. Menurut Fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto dalam (Sugih Hartono, 2021) Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu factor yang penting dalam menciptakan kinerja pegawai

karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dan menyelesaikan pekerjaan yang ada pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Eri Pranata, 2020) memberikan definisi komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Menurut (Syarif, 2017) “Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan nya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sambul, 2018) Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Menurut Mangkunegara dalam (Stefanus Andi Pratama, 2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih melalui data numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini digunakan ketika peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, serta bagaimana arah dan kekuatan hubungan tersebut. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dan hubungan tersebut bisa bersifat kausal (sebab-akibat) atau non-kausal. Sementara itu, menurut Arikunto (2018), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial melalui data angka dan analisis statistik.

Penelitian kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Menurut Sujarweni (2015), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabelvariabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2015). Dengan demikian, penelitian kuantitatif asosiatif berperan penting dalam menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel yang dapat dijelaskan secara logis dan empiris. Pada penelitian ini akan mengungkap pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,702	0,2185	Valid
	X1.2	0,659	0,2185	Valid
	X1.3	0,654	0,2185	Valid
	X1.4	0,556	0,2185	Valid
	X1.5	0,707	0,2185	Valid
	X1.6	0,852	0,2185	Valid
	X1.7	0,801	0,2185	Valid
	X1.8	0,751	0,2185	Valid
	X1.9	0,681	0,2185	Valid
	X1.10	0,730	0,2185	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,720	0,2185	Valid
	X2.2	0,625	0,2185	Valid
	X2.3	0,620	0,2185	Valid
	X2.4	0,736	0,2185	Valid
	X2.5	0,664	0,2185	Valid
	X2.6	0,792	0,2185	Valid
	X2.7	0,745	0,2185	Valid
	X2.8	0,646	0,2185	Valid
	X2.9	0,743	0,2185	Valid
	X2.10	0,762	0,2185	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,621	0,2185	Valid
	Y2	0,746	0,2185	Valid
	Y3	0,782	0,2185	Valid
	Y4	0,701	0,2185	Valid
	Y5	0,746	0,2185	Valid
	Y6	0,688	0,2185	Valid
	Y7	0,749	0,2185	Valid
	Y8	0,713	0,2185	Valid
	Y9	0,717	0,2185	Valid
	Y10	0,528	0,2185	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung setiap indikator yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,2185 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 81 orang. Pada variabel Lingkungan Kerja (X1), nilai r hitung berada dalam rentang 0,556 hingga 0,852, di mana indikator X1.6 menunjukkan kontribusi paling tinggi, sementara X1.4 merupakan yang paling rendah, namun tetap valid. Selanjutnya, pada variabel Komitmen Organisasi (X2), nilai r hitung berkisar antara 0,620 hingga 0,792, dengan indikator X2.6 sebagai indikator terkuat dan X2.3 sebagai indikator terendah. Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai r hitung berkisar antara 0,528 hingga 0,782, di mana indikator Y3 memiliki nilai validitas tertinggi dan indikator Y10 paling rendah, meskipun masih memenuhi syarat validitas

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,876	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,886	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,876, variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,886, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,882. Seluruh nilai Cronbach Alpha tersebut berada di atas standar minimum 0,60, sehingga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian baik pada variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, maupun Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini berarti kuesioner yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten apabila pengukuran dilakukan kembali dalam kondisi yang sama, sehingga layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 4.10
Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53370218
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.056
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

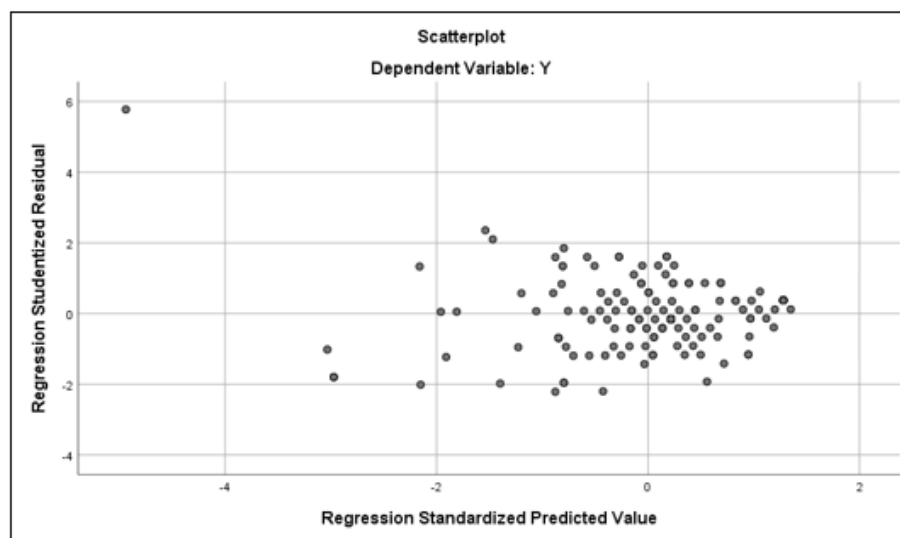
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.747	3.355		2.309	.024		
	Lingkungan Kerja	.551	.102	.535	5.401	.000	.624	1.603
	Komitmen Organisasi	.251	.096	.259	2.611	.011	.624	1.603

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,624 dan VIF sebesar 1,603, sedangkan variabel Komitmen Organisasi juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,624 dan VIF sebesar 1,603. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi tanpa menimbulkan masalah korelasi tinggi antarvariabel bebas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.8
Scatterplot

Dari gambar diatas disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi

Uji Autokorelasi

Tabel 4.12
Uji Autokorelasi Durbin Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.523	.510	4.591	1.843

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS

Dari table 4.13 menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1,843 dengan jumlah variable bebas (k) = 2 dan jumlah sampel (n) = 81, maka berdasarkan table durbin Watson diperoleh $dL = 1,5888$ dan $Du = 1,6928$. Data penelitian dapat digambarkan dibawah ini : Dengan nilai $DW=1,843$ sehingga $dU < DW < 4-dU = 1,6928 < 1,843 < 2,3072$ sehingga hasilnya dapat disimpulkan bahwa DW berada di antara dU sampai $4-dU$ dan dinyatakan tidak terjadi masalah autokorelasi pada model regresi

Uji Regresi Linier

Tabel 4.16
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.747	3.355		2.309
	Lingkungan_Kerja	.551	.102	.535	5.401
	Komitmen_Organisasi	.251	.096	.259	2.611

Sumber: Data diolah SPSS

Dari persamaan regresi linier berganda yang diterapkan dalam penelitian ini, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,747 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan ($\hat{Y}$) berada pada angka 7,747 satuan. Hal ini merepresentasikan kontribusi faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,552 memiliki arti bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,552 satuan, dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan
3. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,251 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,251 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja mereka juga akan mengalami peningkatan

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.723 ^a	.523	.510	4.591	.523	42.715	2	78	.000

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja

Sumber: Data diolah SPSS

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,723, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi F Cahnge sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hubungan ini memiliki korelasi yang signifikan

Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.523	.510	4.591	1.843

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi, nilai R Square (R^2) sebesar 0,523 atau 52,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,3%. Sedangkan sisanya sebesar 47,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, maupun faktor eksternal lainnya

Uji Hipotesis

Tabel 4.24
Uji t (Parsial) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.177	3.340		3.047	.003
	Lingkungan Kerja	.715	.084	.694	8.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah H1: Lingkungan Kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji-t yang tertera dalam tabel, nilai thitung untuk lingkungan kerja adalah 8,557 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($8,557 > 1,665$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat

Tabel 4.25
Uji t (Parsial) Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.241	3.185		5.726	.000
	Komitmen Organisasi	.569	.088	.587	6.440	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa H2: Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t yang tertera dalam tabel, Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai t sebesar 6,440 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,440 > 1,665$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin baik

Table 4.26
Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1801.002	2	900.501	42.715	.000 ^b
	Residual	1644.356	78	21.081		
	Total	3445.358	80			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel, nilai f_{hitung} pada model penelitian adalah 42,715 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan $df(n1) 3-1 = 2$ dan $df(n2) 81-3 = 78$ pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,115. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($42,715 > 3,115$), dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya, variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Solusi Prima Sejahtera, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 10,177 + 0,715X_1$, nilai korelasi sebesar 0,723 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,481 atau 48,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,557 lebih besar dari t_{tabel} adalah 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Ini berarti H_0 1 ditolak, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PT. Karya Solusi Prima Sejahtera
2. Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 18,241 + 0,569X_2$, nilai korelasi sebesar 0,587 artinya kedua variabel memiliki hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,344 atau 34,4% dan uji hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 6,440 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,665 dan dengan besaran signifikan sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 2 diterima (H_0 2

ditolak), hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Karya Solusi Prima Sejahtera

3. Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 7,747 + 0,552X_1 + 0,251X_2$, nilai korelasi sebesar 0,587 artinya kedua variabel memiliki hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi 0,523 atau 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dijelaskan oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh angka Fhitung 42,715 lebih besar dari Ftabel 3,115 dan mempunyai signifikansi hitung sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya H_0 diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Solusi Prima Sejahtera

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI, KONSEP DAN INDIKATOR*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Asnora, F. H. (2024). PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN PERUSAHAAN. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 66-75.
- Batla Jerry, S. (2016). PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN PADA APARATUR PEMERINTAHAN KAMPUNG TAMBAT KABUPATEN MERAUKE. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 135-155.
- Brenda U. C. Warongan, L. O. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON. *Jurnal EMBA*, 963-.972.
- Dr. Anggia Sari Lubis, S. M. (2023). *MONOGRAFI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA 5.0 BERBASIS SPRITUALITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN*. Medan: UMSU Press.
- Dr. Muhammad Ramdhan., M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Banten: Pascal Books.
- Edison, E. A. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta cv.
- Endah Kurniawati, S. M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management .
- Eri Pranata, L. K. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NICEPRO MEGATAMA. *e-journal.unmas.ac.id*.
- Firman, F. (2020). NATURAL SCHOOL MANAGEMENT: A NEW CONCEPT OF EDUCATION. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 617–624.
- Hasibuan, M. S. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bumi Aksara.
- Husna Purnama, M. S. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, volume 5, nomor 01.

- Ita Rahmawati, L. S. (2020). *KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. Jombang : Universitas KH.A. Wahab Hasbullah.
- Kurniawan, A. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PT X BANDUNG. *Jurnal Manajemen*, 95– 118.
- Lazuardi, T. N., Susanti, F., Putri, L. L., & Hapiyudi, S. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HUSH DIVISI BAZAR CABANG TANGERANG. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Lenny Aprianty, d. A. (2018). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN, SERTA KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, .204-221 .
- Lina, D. (2014). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SISTEM REWARD SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 77-79.
- Lonto, A. L. (2019). PEDAGOGIC COMPETENCY AND TEACHER LEARNING MANAGEMENT IN STRENGTHENING IMPLEMENTATION OF CIVIC EDUCATION CURRICULUM. *1st International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies*.
- Mehta, A. (2017). AN OVERVIEW OF MANAGEMENT. *International Journal in Management & Social Science*, 161–167.
- Melda Aulia Ramadhani, S. M. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MENGOPTIMALKAN POTENSI DAN KINERJA ORGANISASI*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Puji Lastri T. Sihombing, M. U. (2019). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAAN DI CV MULTI BAJA MEDAN. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*.
- Rahmadiani, V. C., & Susanti, F. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CRMELOVA ANUGRAH INDONESIA DI JAKARTA SELATAN. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 316–326. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.280>
- Rosa, H. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VI UNIT OPHIR SARIK. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 187 - 197.
- Rue, G. R. (2019). *DASAR-DASAR MANAJEMEN* . Jakarta: Bumi aksara.
- Safitri, A. N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 144-25.
- Sambul, A. W. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COLUMBINO PERDANA CABANG MANADO. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sandra, S. D., & Susanti, F. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI APARTEMEN ASPENA RESIDENCE KOTA TANGERANG. *1(4)*, 962–971.

- Santoso, M. R. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 84-94.
- Stefanus Andi Pratama, M. S. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWASRAYA PERSERO REGIONAL OFFICE MALANG). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Sugih Hartono, R. P. (2021). PENGARUH KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SMA NEGERI 3 TANGERANG . *jurnal.ubd.ac.id*.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN PENDEKATAN KUANTITATIF KUALITATIF* (Issue June).
- Supiani Supian, N. N. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS TADULAKO PALU. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*.
- Syarif, Y. d. (2017). *KOMITMEN ORGANISASI*. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Ummi Kaltsum, S. A. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU (KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN SDM). *Jurnal online mahasiswa fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas riauu*.