

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

DESTI RAHAYU SUPRIADI

01011282126082

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG**

Di susun oleh :

Nama : Desti Rahayu Supriadi
NIM : 01011282126082
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 29 April 2025



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG**

Di susun oleh :

Nama : Desti Rahayu Supriadi
NIM : 01011282126082
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Mei 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing,


Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 27 Mei 2025
Penguji,


Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desti Rahayu Supriadi
NIM : 01011282126082
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG”**

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 27 Mei 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 25 Juni 2025
Pembuat Pernyataan



Desti Rahayu Supriadi
NIM. 01011282126082

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah SWT tidak mengatakan hidup ini mudah tetapi Allah SWT berjanji bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

-QS. Al-Insyirah : 5-6-

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan. Lambungkan setinggi yang kamu inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kamu harapkan.”

-Maudy Ayunda-

“it’s fine to fake it until you make it, until you do, until it’s true.”

-Taylor Swift-

Skripsi saya persembahkan untuk :

- Orang Tua
- Keluarga
- Diri Saya Sendiri
- Sahabat dan Teman-teman
- Almamater

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang”** ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini diharapkan dapat menjadi referensi bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, masukan, dan saran yang membangun sehingga dapat berguna bagi kita semua.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini dapat selesai dan berjalan lancar tentunya dengan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas semua dukungan, semangat, dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Palembang, 25 Juni 2025



Desti Rahayu Supriadi
NIM. 01011282126082

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tentunya atas berkat dukungan, semangat, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

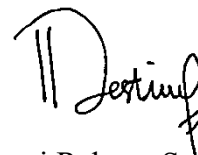
1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua orang tua tercinta, Papa Bambang Supriadi dan Mama Siti Hawa yang tanpa hentinya mendoakan, memberi kasih sayang, serta *support* kepada saya dan berjuang keras selama ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan rezeki dan kebahagiaan kepada kalian. Semoga mama dan papa selalu sehat dan dapat terus ada untuk mendampingi proses yang akan penulis lalui. Semoga skripsi ini menjadi langkah awal bagi saya untuk membanggakan serta membahagiakan mama dan papa.
3. Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi sekaligus Dosen Pembimbing Akademik penulis, yang telah mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing dan memberikan ilmu, saran serta masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.
8. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan arahan, saran serta masukan selama penulis menyelesaikan skripsi

ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh barisan staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terutama kepada admin Jurusan Manajemen, Bapak Adi Sulono yang telah banyak membantu penulis dalam pemberkasan perkuliahan.
11. Camat Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, beserta pegawai yang telah membantu dalam penelitian ini.
12. Kepada perempuan sederhana dan biasa yang memiliki banyak impian besar, namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu penulis diriku sendiri, Desti Rahayu Supriadi. Terima kasih telah berusaha keras untuk menyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah di mana pun kamu menjejakkan kaki. Jangan sia-siakan usaha dan doa yang selalu kamu langitkan. Allah SWT sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu dan semoga Allah SWT selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungannya.
13. Kepada yang tersayang, adik perempuan penulis Nadya Octaviani yang menjadi sumber kekuatan dan motivasi bagi penulis untuk menghadapi apapun. Terima kasih untuk semua hal, segala doa-doa baik selalu ingin penulis panjatkan untuk kesuksesannya.
14. Keluarga penulis terutama Pakde Ariyanto dan Bunda Syareah yang telah banyak membantu dan mendukung penulis di berbagai proses yang penulis jalani.
15. Teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat, dukungan, bantuan, perhatian dan segala hal yang telah kita lewati bersama khususnya Dea Oktapiani, Dea Tika Viani, Viodita Amanda Salsabila, Muhammad Misbah, Muhamad Riki, dan Hasan. Semoga kita terus dapat saling mengasihi dan saling mendukung satu sama lain di masa depan.

16. Sahabat-sahabat SMP dan SMA Salsabila, Novania, Yayan, Dhea, Dila, Novita, Aulia, Ninis, Dian dan Sabil yang selama ini mendengarkan keluh kesah penulis, mendukung saat suka maupun duka, dan selalu ada ketika penulis membutuhkan sandaran dan telinga saat sedang butuh didengarkan. Semoga kita tidak pernah berhenti berdoa dan berusaha mengupayakan semua hal baik yang kita impikan.
17. Seseorang yang tidak bisa penulis sebutkan namanya dengan inisial “A” yang selalu menjadi tempat cerita, keluh kesah, memberikan semangat dan saran kepada penulis. Terima kasih atas hal-hal baiknya dan telah ada menemani penulis selama proses penyelesaian skripsi ini. Semoga kamu selalu diberikan kebahagiaan, kesuksesan, dan kesehatan. Semoga hal baik selalu beriringan denganmu.
18. Sahabat-sahabat pena/magang penulis Viodita, Dea Tika, Dea Oktapiani, Panji, dan Miko yang telah membuat masa perkuliahan penulis jadi lebih hidup dan berwarna. Terima kasih untuk semua pengalaman yang kita jalani bersama-sama.
19. Teman-teman satu bimbingan yang telah memberikan semangat, dukungan, dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini.
20. Teman-teman Manajemen Kampus Palembang dan Indralaya angkatan 2021, yang tidak bisa disebutkan satu per-satu.
21. Semua pihak yang terlibat yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Palembang, 25 Juni 2025



Desti Rahayu Supriadi
NIM. 01011282126082

ABSTRAK

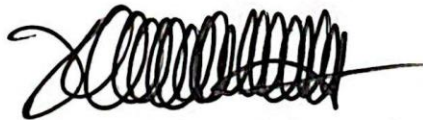
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG

Oleh:
Desti Rahayu Supriadi

Kinerja pegawai berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Suatu instansi atau organisasi harus memperhatikan faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu bentuk strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik dan memperhatikan kedisiplinan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai PNS di Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang yang berjumlah 48 pegawai. Sampel sebanyak 48 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

ABSTRACT

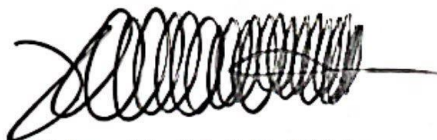
THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ALANG-ALANG LEBAR DISTRICT OFFICE PALEMBANG CITY

By:
Desti Rahayu Supriadi

Employee performance plays an important role in determining the level of success of the organization to achieve its goals. An agency or organization must pay attention to factors that can encourage employee performance to improve employee performance. One form of strategy in improving employee performance is to provide a good physical work environment and pay attention to employee discipline. This study aims to analyze the influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at the Alang-alang Lebar District Office, Palembang City. The data used in this study is primary data collected using a questionnaire. The population of this study consisted of all civil servants at the Alang-alang Lebar District Office of Palembang City, totaling 48 employees. The sample was 48 people with the sampling technique using saturated/census sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression method. The results of the study indicate that the physical work environment and work discipline have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

Approved by,
Head of Management Departement



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Desti Rahayu Supriadi
NIM : 01011282126082
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor
Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Pembimbing Skripsi



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Desti Rahayu Supriadi
NIM : 01011282126082
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/15 Desember 2003
Agama : Islam
Status : Belum menikah
Alamat : Perumnas TL. Kelapa Blok 4.B, No.116, RT.69 RW.07,
Kelurahan Talang Kelapa, Kecamatan Alang-alang Lebar,
Kota Palembang (30154), Sumatera Selatan.
Email : destirahayusupriadii@gmail.com
No. Telp : 085838961682

PENDIDIKAN FORMAL

Taman Kanak-kanak (TK) : TK Kesuma Bangsa Palembang
Sekolah Dasar (SD) : SD Islam Fatimah Palembang
Sekolah Menengah Pertama (SMP) : SMP Negeri 54 Palembang
Sekolah Menengah Atas (SMA) : SMA Negeri 1 Palembang
S-1 : Program Studi S1 Manajemen Fakultas
Ekonomi, Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik	13
2.1.2 Disiplin Kerja	16
2.1.3 Kinerja Pegawai	21
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	26
2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
2.3 Penelitian Terdahulu.....	27
2.4 Kerangka Pemikiran (Alur Pikir).....	35

2.5	Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	37
3.2	Rancangan Penelitian	37
3.3	Jenis dan Sumber Data	37
3.3.1	Jenis Data.....	37
3.3.2	Sumber Data	38
3.4	Teknik Pengumpulan Data	38
3.5	Populasi dan Sampel	39
3.5.1	Populasi	39
3.5.2	Sampel.....	39
3.6	Teknik Analisis Data	40
3.6.1	Uji Instrumen	40
3.6.2	Metode Suksesif Interval (MSI).....	41
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	42
3.6.4	Uji Statistik	43
3.6.5	Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi	44
3.6.6	Uji Hipotesis	45
3.7	Definisi Operasional Variabel	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		50
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1	Profil Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang	50
4.1.2	Visi dan Misi Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang.....	50
4.1.3	Struktur Organisasi.....	51
4.2	Hasil Penelitian	52
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia....	52
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dan Pendidikan Terakhir.....	53
4.2.3	Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1).....	55
4.2.4	Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)	62
4.2.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	68
4.3	Hasil Uji Instrumen	73
4.3.1	Hasil Uji Validitas	73

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	76
4.4 Uji MSI (<i>Method Succesive Interval</i>)	77
4.5 Uji Asumsi Klasik	77
4.5.1 Uji Normalitas	77
4.5.2 Uji Multikolinearitas	78
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	79
4.6 Uji Statistik	80
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.6.2 Uji Koefisien Korelasi (r).....	82
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	83
4.7 Uji Hipotesis	84
4.7.1 Uji F (Uji Kesesuaian Model).....	84
4.7.2 Uji t (Uji Parsial).....	84
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	86
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	86
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	88
4.8.3 Keterbatasan Penelitian	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang	5
Tabel 1.2 Data Fasilitas Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang Tahun 2024.....	7
Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang Tahun 2024	8
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	39
Tabel 3.2 Interval Korelasi.....	45
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dan Pendidikan terakhir.....	55
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)...	55
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	63
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas <i>Kolgomorov-Smirnov</i>	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	79
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
Tabel 4.14 Interval Korelasi	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	82
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	83
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Uji Kesesuaian Model).....	84
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	102
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner 48 Responden.....	109
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas	114
Lampiran 4 Uji MSI.....	124
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	130
Lampiran 6 Uji Statistik.....	132
Lampiran 7 Distribusi Jawaban Responden.....	134
Lampiran 8 r-tabel.....	145
Lampiran 9 F tabel	146
Lampiran 10 t tabel	147

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi didirikan sebagai wadah untuk mewujudkan tujuan bersama. Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga yang dilakukan pegawai. Apabila sebuah organisasi memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif, maka organisasi tersebut akan mampu beroperasi sesuai dengan rencana serta mencapai kinerja yang maksimal. Manajemen ini berperan sebagai faktor pendorong utama dalam meraih tujuan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi (Aula *et al.*, 2022). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan krusial dalam menentukan perkembangan atau penurunan organisasi, sehingga perhatian yang serius terhadap pegawai menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan organisasi (Adesaputra & Wulandari, 2021). Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya bergantung pada keberhasilan individu organisasi dalam menjalankan tugas mereka.

Dalam organisasi yang melayani kepentingan publik, seperti lembaga pemerintah keberhasilan diartikan sebagai kemampuan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam meraih sasarannya sangat bergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya, sejalan dengan tujuan yang telah ditentukan (Gerung *et al.*, 2022). Pegawai yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan target

kerjanya. Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya karena tanpa kinerja yang baik, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Nabawi, 2019).

Kinerja merupakan pencapaian hasil serta perilaku kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2019). Kinerja yang baik merupakan kinerja yang memenuhi standar organisasi dan berkontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi (Tupti *et al.*, 2022). Dalam proses pencapaian tujuan organisasi kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting, melalui kinerja yang optimal pegawai tidak hanya mendukung kelancaran operasional tetapi juga membantu organisasi dalam meraih tujuan dan target yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, kinerja pegawai perlu dijaga dan ditingkatkan agar menjadi semakin baik untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Rivai, 2018).

Lingkungan kerja merupakan salah satu alat ukur yang memengaruhi kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja di sebuah instansi dikelola dengan baik hal ini akan berdampak positif pada kinerja pegawai (Dolonseda & Watung, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan keamanan bagi pegawai, membuat pegawai merasa nyaman, dan fokus dalam bekerja sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal (Afandi, 2018). Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan nyaman berada di tempat kerjanya dan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga membuat pegawai menggunakan waktu kerja secara efektif (Marisya, 2022).

Lingkungan kerja dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai aspek fisik yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai (Abdullah *et al.*, 2024). Segala sesuatu di tempat kerja yang berwujud dan berdampak pada kondisi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung disebut lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2020). Lingkungan kerja fisik yang nyaman memberikan pengaruh positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman berpengaruh negatif bagi pegawai yang dapat mengakibatkan kinerja menjadi menurun (Pratama *et al.*, 2024). Penyediaan lingkungan kerja fisik yang memadai dapat meningkatkan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal (Dzahabiyyah *et al.*, 2024). Instansi perlu membangun lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung agar pegawai dapat bekerja dengan lebih konsentrasi, efisien, dan maksimal (Dahlia & Rahayu, 2024).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Sutrisno, 2020). Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran penting karena semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai (Vallennia *et al.*, 2020). Disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran individu untuk mentaati semua norma sosial dan peraturan organisasi yang berlaku. Kesediaan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk bertindak, bersikap, dan berperilaku selaras dengan aturan-aturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sementara itu, kesadaran

diartikan sebagai keadaan di mana individu secara sukarela dan tanpa tekanan untuk mematuhi setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2020). Perilaku disiplin sangat dibutuhkan agar pegawai dapat menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan didalam suatu organisasi.

Tingkat disiplin kerja yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diemban. Kondisi ini berkontribusi pada peningkatan semangat serta motivasi kerja, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan instansi, pegawai, maupun masyarakat (Diana & Rahmat, 2022). Disiplin kerja di dalam suatu organisasi harus diterapkan karena tanpa dorongan disiplin kerja yang baik organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan (Yuliana, 2021). Disiplin kerja yang baik juga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan loyalitas, kualitas, dan kinerja pegawai (Wau *et al.*, 2021). Pelanggaran disiplin terhadap peraturan yang berlaku dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan menghambat pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan pada Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kecamatan adalah satuan wilayah administratif yang berada di bawah kewenangan kabupaten atau kota, dipimpin oleh camat, serta berfungsi sebagai unsur pelaksana tugas pemerintahan umum dari pemerintah kabupaten/kota. Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang merupakan sebuah instansi pemerintah yang mengemban tugas serta tanggung jawab dalam mengoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan, pelayanan umum, pemberdayaan masyarakat serta kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Alang – alang Lebar Kota Palembang. Kantor Kecamatan Alang-alang

Lebar Kota Palembang memerlukan kinerja pegawai yang optimal untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis pada Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang didapatkan bahwa kinerja instansi masih belum optimal dan berada di bawah target pencapaian kinerja.

Berikut adalah tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang.

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang Tahun 2023

No.	Bagian/Unit Kerja	Persentase Pencapaian Target (%)	Target Pencapaian Dokumen/ Laporan (Jumlah)	Realisasi Pencapaian Target Dokumen/ Laporan (Jumlah)	Persentase Realisasi Pencapaian Target (%)
1.	Bagian Pemerintah	100	5.457	4.770	87,41
2.	Bagian Kesejahteraan Sosial (KESOS)	100	3.785	2.376	62,77
3.	Bagian Pelayanan Umum	100	7.176	4.881	68,01
4.	Bagian Umum dan Kepegawaian	100	4.255	3.757	88,29
5.	Bagian Keamanan dan Ketertiban Umum (Trantib)	100	3.271	2.483	75,90
6.	Bagian Perencanaan dan Keuangan	100	2.844	2.478	87,13
7.	Bagian Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan	100	5.842	4.540	77,71
Total			32.630	25.285	547,22
Rata - rata			4.661,4	3.612,1	78,1

Sumber : Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang, 2024

Keterangan :

90-100% = Sangat Baik

85-89% = Baik

70 – 84 % = Cukup

60-69% = Kurang Baik

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang di setiap bagian atau unit kerja masih berada di bawah target pencapaian kinerja, terutama pada bagian atau unit kerja kesejahteraan sosial (KESOS) dengan persentase 62,77% dan pelayanan umum dengan persentase 68,01% yang termasuk dalam kategori kurang baik serta pada bagian atau unit kerja keamanan dan kertertiban umum (Trantib) dengan persentase 75,90% dan bagian atau unit kerja pemberdayaan masyarakat kelurahan dengan persentase 77,71% yang termasuk dalam kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang masih belum optimal karena belum mencapai target pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi penulis di Kantor Kecamatan Alang – alang Lebar Kota Palembang, ditemukan permasalahan lingkungan kerja fisik yang masih kurang baik. Hal ini terlihat dari fasilitas yang belum sepenuhnya memadai dan mendukung, ruangan kerja yang sempit, tata ruang kantor tidak tertata rapi, lahan parkir kendaraan yang tidak memadai, serta keamanan yang tidak memadai dikarenakan tidak ada satpam. Fasilitas kerja dan kondisi tempat kerja dapat memengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Afandi, 2018).

Berikut adalah data fasilitas Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang yang menunjukkan adanya fenomena permasalahan lingkungan kerja fisik.

Tabel 1.2 Data Fasilitas Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang Tahun 2024

No.	Peralatan dan Perlengkapan	Jumlah (Unit)	Rusak (Unit)	Persentase Unit yang Rusak (%)
1.	Meja	40	10	25
2.	Kursi	72	34	47,2
3.	AC Split	40	10	25
4.	Lemari Arsip	44	10	22,7
5.	Komputer	48	8	16,6
6.	Filling Kabinet Besi	14	5	35,7
7.	Kursi Tamu	16	6	37,5
8.	Televisi	8	4	50
9.	Kulkas	3	3	100
10.	Kursi Rapat	150	50	33,3
11.	Kipas Angin	21	17	80,9
12.	Loudspeaker	1	1	100
13.	Printer	43	15	38,4
14.	Lemari Arsip	44	10	22,7
15.	Laptop/notebook	10	3	30

Sumber : Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang, 2024

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa fasilitas Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang masih belum sepenuhnya memadai dan kurang baik. Banyaknya peralatan dan perlengkapan kerja dalam kondisi rusak seperti, kulkas, loudspeaker, kipas angin, televisi, kursi dan fasilitas lainnya. Hal ini dapat memengaruhi kenyamanan, menurunkan semangat pegawai, dan menghambat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi penulis pada pegawai Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang ditemukan juga permasalahan disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang

yang bisa dinyatakan masih kurang baik. Hal tersebut dilihat dari pegawai yang datang kerja terlambat, ketidakhadiran pegawai, dan pegawai yang tidak ada dikantor pada saat jam kerja.

Berikut adalah data absensi pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang.

Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Tidak Hadir Tanpa Keterangan (OH)	Persentase Tidak Hadir Tanpa Keterangan (%)	Terlambat (OH)	Persentase Terlambat (%)
1.	Januari	48	22	35	3,31	6	0,56
2.	Februari	48	19	15	1,64	8	0,87
3.	Maret	48	18	13	1,50	20	2,31
4.	April	48	16	6	0,78	12	1,56
5.	Mei	48	18	12	1,38	5	0,57
6.	Juni	48	18	32	3,70	10	1,15
7.	Juli	48	23	8	0,72	6	0,54
8.	Agustus	48	22	11	1,04	14	1,32
9.	September	48	20	21	2,18	9	0,93
10.	Oktober	48	23	7	0,63	4	0,36
11.	November	48	20	4	0,41	7	0,72
12.	Desember	48	20	9	0,93	5	0,52

Sumber : Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang, 2024

Berdasarkan pada Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan pada disiplin kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang masih banyak ketidakhadiran pegawai dan pegawai yang terlambat. Jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan tertinggi terjadi pada bulan Juni dengan persentase sebesar 3,70% dan bulan Januari dengan persentase sebesar 3,31%. Tingginya jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan pada bulan Januari dapat disebabkan bertepatan dengan libur awal tahun dan tingginya jumlah pegawai yang tidak hadir pada bulan Juni dapat disebabkan bertepatan dengan

liburan sekolah dan persiapan tahun ajaran baru sekolah. Selain itu, jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang tinggi pada Kantor Kecamatan Alang – alang Lebar Kota Palembang disebabkan masih menggunakan absensi manual. Jumlah pegawai yang terlambat tertinggi terjadi pada bulan Maret dengan persentase sebesar 2,31%. Tingginya jumlah pegawai yang datang terlambat pada bulan Maret dapat disebabkan bertepatan dengan bulan ramadan sehingga banyak pegawai yang datang terlambat dibandingkan pada bulan biasanya.

Menurut Flippo (2001) apabila tingkat absensi berada pada kisaran 0 hingga 2 persen dikategorikan baik, 3 hingga 10 persen termasuk tinggi, dan lebih dari 10 persen dianggap tidak normal. Kondisi ini mencerminkan bahwa disiplin pegawai di Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar Kota Palembang masih tergolong rendah. Tingginya angka ketidakhadiran dapat menghambat efektivitas kerja serta menyebabkan sejumlah tugas tidak terselesaikan dengan baik, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, hasil penelitian yang dilakukan Febriana *et al.*, (2024) menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Panggabean *et al.*, (2021) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Ernanda *et al.*, (2020) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, ada juga penelitian terdahulu yang dilakukan Andriyanto *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan *research gap* penelitian terdahulu dan latar belakang permasalahan diatas, maka saya selaku penulis ingin mengetahui lebih lanjut dan tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alang – alang Lebar Kota Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang – alang Lebar Kota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang – alang Lebar Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang – alang Lebar Kota Palembang.

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang – alang Lebar Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan literatur bagi ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui lebih lanjut terkait variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai informasi, masukan, dan dasar pertimbangan bagi Instansi Kantor Kecamatan Alang – alang Lebar Kota Palembang dalam mengelola lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja untuk mengoptimalkan kinerja para pegawai agar terus berkembang dan menjadi lebih baik lagi ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D., Hernita, N., Achmad Mahiri, E., Kurnadi, E., & Novita Dewi, V. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J-Aksi : Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 5(1), 114–126. <https://doi.org/10.31949/jaksi.v5i1.8628>
- Adesaputra, S., & Wulandari, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 1(2), 157–164. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v1i2.20>
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Cetakan ke-1. Zanaf Publishing, Pekanbaru.
- Agung, I., Nindia, V., Putu, I. G., Widya, A., Wayan, I., & Sanjaya, I. K. P. (2024). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Gianyar. 6(3), 502–516.
- Andayani, K. V., & Tibaat, M. F. (2023). The Effect Of Work Discipline and Physical Work Environment On Employee Performance at PT. Jaya Persada Indonesia East Jakarta. *Journal of Economics and Business Letters*, 3(2), 10–17. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v3i2.201>
- Andriyanto, M. P., Murdiyanto, E., Pambudi, A., & Putra, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4).
- Ardianto, R. E., & Nurjanah, R. (2023). The Influence Of Motivation, Work Discipline and Work Environment On Employee Performance under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Arif, F., Tantri, & Sunarsi, D. (2023). The Effect of Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Polyurethane Department of PT Pratama Abadi Industri in Serpong. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*, 6(2), 391–399.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>

- Azizah, N. C., Hidayati, N., & Supriyanto, S. (2022). The Influent of Leadership, Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance Tax Office (KPP) Pratama East Denpasar. ... *International Research and ...*, 5(11), 10919–10925. <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/4907>
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan; Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV. Jakad Media Publishing, Surabaya.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Christine, C., Hendry, H., & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Abdya Centra Perabot. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 14–28. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i1.1048>
- Dahlia, & Rahayu, N. P. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kemiling. *Jurnal Manajemen Visionist*, 13(2).
- Dermawan, M. R., Matondang, A. R., & Absah, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Simalungun. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 286. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i2.1987>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Dzahabiyyah, S., Farla, W. & Karimudin, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Vista Agung Kencana. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 5299–5307. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1109>

- Ernanda, Y., Chandra, W., Felita, K., Herbert, Sunarto, M. H., & Valensia, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Jaya Motor. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 14(2), 317–328. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/630>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Febriana, L., Panjaitan, F., Sianipa, G. J. ., & Steven, O. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 10–18. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.399>
- Febrianti, D. P. A., & Santoso, B. (2023). The Effect of Leadership, Physical Work Environment, and Work Discipline on the Performance of Production Department Employees at PT Widaya Inti Plasma. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 11, 20–25.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 6(2), 444–455. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Flippo, E. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gimon, L. G. A., Walean, M., Lumatauw, L., Politeknik Manado, N., Raya Politeknik, J., Bisnis, J. A., & Manado, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Suluttenggo. 5(0431), 1–14.
- Hartati, S., Rukminingsih, T., Studi Administrasi Publik, P., Tinggi Ilmu Administrasi Bandung, S., Muararajeun No, J., & Bandung, K. (2023). the Influence of Work Discipline on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning in Cimahi City. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 6(2), 161–169. <http://ejournal/.ipdn.ac.id/JKP>

- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, R. A., Absah, Y., Munir, E., Utara, U. S., & Manajemen, M. (2024). *Performance at the North Sumatra Province Human Resources Development Agency Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara tujuan tertentu . Dalam hal . 5(2), 8209–8225.*
- Hasya, S. T., & Luturlean, B. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Batik Komar. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, 11(1), 549–564. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53490>
- Hikmah, Putro Suryo, G., Arfiany, & Nurhidayanti. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 2807–4246. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Rayon Porong. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(107).
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-1). PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 8.

- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (edisi 14). PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maniihuruk, W. C., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. (2024). The Influence of Work Training, Physical Work Environment, and Work Discipline, on The Performance of Employees of The Republic of Indonesia Ombudsman. *IJSSR: International Journal of Social Service and Research*, 4(1), 212–223. <https://doi.org/10.46799/jss.v5i1.761>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 195–203. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.36822>
- Maulita, S., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Pengadaan Kementerian Pertanian Ri. *Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 106–115.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32–49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- Muhammad, S. W. E., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 438–448. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Mumtaza, F., Basariah, B., & Zulkarnaen, M. (2023). Pengaruh Over Time dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Journal Economic Management and Business*, 1(2), 157–168. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v1i2.2983>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nahdiyati, L. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong. *Japb*, 6(2), 511–523.
- Pamungkas, P., & Kasmari. (2024). The Influence Of Leadership, Work Dicipline And Work Environment On Employee Performance At PT Jmto Semarang-Solo Sectionid 2 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3038–3044. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Panggabean, D., Rangguti, D. A., Damanik, H., Ginting, R. B. S., & Angelia, E. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 PT Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 633–644. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.15867>
- Pratama, R., Hadjri, M. I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 03 dan SMA Negeri 03 Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4615–4628. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1015>
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1662>
- Putra, I. G. A. S., & Bagia, I. W. (2022). Analisis Ketidaksiplinan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(3), 482–492. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/40513>
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 20–34. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>

- Rama, S., Lubis, J., & Hanum, F. (2022). Influence Of Physical Work Environment, Work Discipline and Communication on Performance of Service Employees Investment and Integrated Services One Door of Labuhanbatu Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 14729–14737.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Randika, A., Motivasi, & Halim, A. (2023). The Effect Of Work Spirit, Organizational Commitment, Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Samsat Rantauprapat Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3319–3338. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 834–843.
- Reny, R., Sara, I. M., & Dharmanegara, I. B. A. (2024). The Influence of Motivation and Physical Work Environment on the Performance of PT Employees BPR Sari Jaya Sedana with Organizational Commitment as a Mediation Variable. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(1), 180–193. <https://doi.org/10.38142/ijess.v5i1.1028>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-3). Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, & Judge. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat, Jakarta.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1772–1784. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>

- Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi). PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2020). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance at PT Sinar Jernih Suksesindo. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sunaryanto, K., & Fikri, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Indosato Jaya. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 5(3), 3426–3433. <https://doi.org/http://doi.org/10.55338/jpkmn.v5i3.3280>
- Surito, Arifin, A. H., & Aiyub. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 4(1), 30–46.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, 5(2), 16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Wati, R., & Rahman, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 3(2), 1057–1070.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Wijaya, E., Utama, P., & Wadud, M. (2024). Performance Of PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Head Office Lemabang Palembang City Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1909), 7627–7639.
- Wiryawan, K. A., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26873>
- Yuliana, D. (2021). *Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Banjar Ulin Energi Banjarmasin*. [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/5995/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/5995/1/ARTIKEL DEWIE YULIANA-pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/5995/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/5995/1/ARTIKEL%0ADEWIE%20YULIANA-pdf)