

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 10/23 Feb
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALANG-ALANG
LEBAR PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

DWI YULIANDARI

01011181621047

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALANG-ALANG
LEBAR PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Dwi Yuliandari
Nim : 01011181621047
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 20 Maret 2022

Dosen Pembimbing,
Ketua



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP.198907112018021001

Tanggal : 07 Januari 2022

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP.198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALANG-ALANG
LEBAR PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Dwi Yuliandari
NIM : 01011181621047
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 Juni 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 10 Juli 2023

Ketua

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018021001

Anggota

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Anggota

Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M
NIP. 198407292014041001

Mengetahui,

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018021001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Yuliandari

NIM : 01011181621047

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian /Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang

Pembimbing :

Ketua : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 23 Juni 2023

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 di kemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 12 Juli 2023

Pembuat Pernyataan,



Dwi Yuliandari

NIM. 01011181621047

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(Q.S. Al Baqarah [2] : 286)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ Universitas Sriwijaya
- ❖ Kedua orang tua ku tercinta
- ❖ Seluruh keluarga besarku
- ❖ Kakak dan adik kandungku tersayang
- ❖ Sahabat dan teman terdekatku
- ❖ Para Dosen FE UNSRI
- ❖ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas semua rahmat dan nikmat-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Indralaya, 12 Juli 2023



Dwi Yuliandari
NIM. 01011181621047

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Penulis panjatkan rasa syukur yang tiada hentinya kepada Allah SWT. karena berkat nikmat kesehatan, kesempatan, iman dan keteguhan hati dari-Nya lah penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
2. Kedua orang tua dan saudara tercinta yang telah memberikan segala bentuk dukungan dan doa serta menjadi sumber kekuatan untuk penulis, memberikan semua yang terbaik untuk proses perkuliahan penulis, sehingga penulis bisa berada dititik ini. Semoga papa, mama, ayuk dan adik selalu diberikan kesehatan dan semoga surga tertinggi untuk kalian.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaft, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik membimbing dengan sabar, memotivasi serta memberikan ilmunya dalam proses bimbingan dan penyempurnaan skripsi ini. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan Allah SWT.

6. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik membimbing dengan sabar, memotivasi serta memberikan ilmunya dalam proses bimbingan dan penulisan skripsi ini. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
7. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
8. Dr. Yuliani, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik penulis selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bimbingan, arahan dan nasihat selama perkuliahan.
9. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang, terimakasih banyak kepada pegawai yang ada di kantor tersebut telah mengizinkan untuk melakukan penelitian di kantor tersebut serta telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.
11. Sahabat tercinta seperjuangan masa kuliah “Lambe Turah” Lency, Nisak, Hana, Audina dan Dayat. Terimakasih telah membuat hari-hari penulis menyenangkan, telah menjadi teman PP dan memberikan tumpanganku

dikostkan, memberikan bantuan, dukungan, motivasi dan mendoakan penulis selama masa perkuliahan hingga sekarang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Teman seperjuanganku seluruh mahasiswa/i Manajemen angkatan 2016 kampus Inderalaya yang telah bersama-sama menjalani masa perkuliahan. Sukses dan bahagia untuk kita semua.

13. Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Indralaya, 12 Juli 2023



Dwi Yuliandari

NIM. 01011181621047

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR PALEMBANG

Oleh:

Dwi Yuliandari;

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M; Lina Dameria Siregar, S.E., MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang yaitu berjumlah 41 orang dan pengambilan sampel menggunakan sensus. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yang didapatkan dari kuesioner. Terknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang. Oleh karena itu, kantor harus lebih meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik sehingga Semangat Kerja Pegawai juga dapat ditingkatkan.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja*

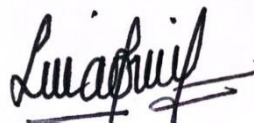
Pembimbing I



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP.198907112018021001

Pembimbing II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP.198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP.198907112018021001

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TOWARD
THE SPIRIT OF THE EMPLOYEE WORK AT THE DISTRICT OFFICE
ALANG-ALANG LEBAR PALEMBANG***

By :

Dwi Yuliandari;

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M; Lina Dameria Siregar, S.E., MM

This main problem in this research was to know how the influence of Physical Work Environment Toward The Spirit Of The Employee Work At The District Office Alang-Alang Lebar Palembang. In this research the writer used the population all the employee Of The District Office Alang-Alang Lebar Palembang with the total 41 people and the sampel this research was taken by using census. The data was collected by using primer data of questionnaire. The technic of analysis data the writer used the simple of regresi linear analysis. In this research based on the analysis the writer found out that the Physical Work Environment have the positif and significant effect toward The Spirit Of The Employee At The District Office Alang-Alang Lebar Palembang. Therefore, the office must have to increase the Physical Work Environment so that The Spirit Of Employee Work can be more increase.

Keyword : Physical Work Eenvironment, Spirit Of Work

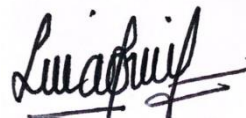
Advisor I



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP.198907112018021001

Advisor II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP.198909242019032021

Head of The Management Departement



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP.198907112018021001

SURAT PERNYATAAN


Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa :

Nama : Dwi Yuliandari
NIM : 01011181621047
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang

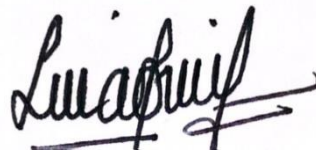
Telah kami periksa cara penulisan, *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing I



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018021001


Pembimbing II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018021001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Dwi Yuliandari

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 02 Juli 1998

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Perum. Griya Hero Abadi, Jl. Melati 1, Blok :
AA 19, RT 71, RW 18, Palembang

Alamat Email : DwiYuliandari22@gmail.com

No Hp : 083177219037

Pendidikan Formal

- SD : SDN 139 Palembang
- SMP : SMP N 54 Palembang
- SMA : SMA N 22 Palembang
- Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

Pengalaman Organisasi :

1. Anggota Paskibra SMA N 22 Palembang 2013 - 2016
2. Anggota Seni Tari dan Dancer SMA N 22 Palembang 2013 – 2014
3. Anggota UKM Harmoni UNSRI 2016 - 2017



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktis	13

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	14
2.1 Lingkungan Kerja	14
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	14
2.1.2 Manfaat Lingkungan Kerja Fisik	15
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik	15
2.2 Pengertian Semangat Kerja	16
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	17
2.2.2 Indikator Semangat Kerja	18
2.2.3 Indikasi Turunnya Semangat Kerja	19
2.3 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja	21
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka Konseptual	27
2.6 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2 Rancangan Penelitian	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1 Jenis Data	29
3.3.2 Sumber Data	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.1 Kuesioner	30
3.4.2 Observasi	31
3.5 Populasi dan Sampel	31
3.5.1 Populasi	31
3.5.2 Sampel	32

3.6	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
3.6.1	Definisi Operasional	32
3.7	Uji Instrumen Penelitian	34
3.7.1	Uji Validitas	34
3.7.2	Uji Reliabilitas	35
3.8	Teknik Analisis Data	35
3.8.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	35
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	36
3.8.3	Uji t	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		38
4.1	Hasil Penelitian	38
4.1.1	Deskripsi Profil Responden	38
4.1.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.1.2	Responden Berdasarkan Usia	39
4.1.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	39
4.1.1.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
4.1.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	41
4.1.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X)	41
4.1.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Semangat Kerja (Y)	46
4.1.3	Uji Instrumen Penelitian	53
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	53
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	55
4.1.4	Hasil Teknik Analisis Data	55
4.1.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	55

4.1.4.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.1.5	Hasil Uji t	58
4.2	Pembahasan hasil Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		62
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran	62
DAFTAR PUSTAKA		63
LAMPIRAN		68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Perlengkapan	6
Tabel 1.2 Penilaian Kondisi Lingkungan Kerja Fisik	7
Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran Pegawai Dilihat dari Absensi	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	36
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)	41
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	55
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana	56
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	57

Tabel 4.12 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	57
Tabel 4.13 Hasil Uji t	58

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian	72
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas	78
Lampiran 4 Hasil Uji Korelasi dan Derterminasi	79
Lampiran 5 Hasil Uji Signifikansi (Uji t), dan Uji Regresi Linier Sederhana	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah yang memungkinkan seseorang dapat meraih hasil atau tujuan yang sebelumnya tidak dapat dicapai secara sendiri-sendiri (Rivai, 2013). Dengan demikian, organisasi merupakan suatu bentuk kelompok individu yang melakukan kerjasama guna mencapai tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi tersebut tidak boleh terlepas dari peran orang-orang yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan. Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, karyawan atau pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan pada hakekatnya adalah salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi, karna mempunyai peran pengendali aktivitas organisasi dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Tujuan lembaga atau organisasi dapat terlaksana jika aspek sumber daya manusia yang bergerak dalam perusahaan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sama halnya dengan kantor kecamatan yang memiliki tugas pokok untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintah, melaksanakan kewenangan pemerintah dan sebagai upaya untuk mencapai tujuan yaitu memberikan pelayanan dan kepuasan yang baik kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memberikan faktor

pendorong sebagai upaya peningkatan semangat kepada pegawai. Ada beberapa faktor yang harus diberikan oleh organisasi kepada pegawai, salah satu faktornya adalah lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar para karyawan yang mampu mempengaruhi dirinya sendiri untuk melaksanakan tugas yang diberikan, seperti pencahayaan, udara, pewarnaan, kebersihan dan lainnya (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja fisik adalah organisasi agar dapat mencapai tahap produktivitas pekerja yang tinggi, perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik sudah mendukung para karyawan (Leblebici, 2012). Lingkungan kerja fisik mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu” (Komarudin, 2013). Lingkungan kerja fisik merupakan “sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja” (Norianggono, 2014).

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi peningkatan kegiatan pegawai karena itu merupakan segala hal yang bersangkutan para pegawai dalam melakukan tanggung jawab dan tujuannya. Lingkungan yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja dalam meningkatkan suatu organisasi, membuat para pegawai akan merasa lebih rajin bekerja dan lebih nyaman dalam melaksanakan tugas pemerintah sehingga dapat membangkitkan kedisiplinan dalam pegawai tersebut dan juga akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi guna mencapai tingkat produktivitas. Maka dari itu harus diperhatikan dengan baik dan diatur sedemikian rupa, karena itu merupakan poin terpenting dalam menumbuhkan semangat kerja

pegawai. Kondisi suasana yang buruk dapat membuat pegawai menjadi mudah stress dan sulit berkonsentrasi, tidak bersemangat, merasa tidak nyaman dan menurunnya produktivitas kerja. Rendahnya semangat kerja dapat mengakibatkan tingginya tingkat kesalahan dan penyelesaian tugas memakan waktu yang lebih lama. Sehingga akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi dan pindahnya pegawai.

Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa optimis dan bahagia maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila pegawai suka menyakiti hati, membantah, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikkan atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Salah satu usaha menumbuhkan semangat kerja pegawai adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga diharapkan dengan usaha tersebut dapat dicapai secara efisiensi dan efektifitas yang tinggi.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2013). Semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2013). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuensi dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2016). Semangat kerja adalah masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai (Indrajaya, 2011).

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Nur Baity Jannah, 2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Bali Maya Permai Negara Jembrana” menunjukkan bahwa ditemukan terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Namun penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang ditulis oleh (Wahyu Kurniasari, 2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sekolah Dasar Negeri 003 Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur” bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini membuat penulis ingin membuat penelitian mengenai hal tersebut dan ingin membuktikan apakah lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Alang-Alang Lebar adalah sebuah Kecamatan di Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. Di Kecamatan Alang-Alang Lebar dekat dengan beberapa kawasan perumahan seperti citra grand city yang dikembangkan oleh ciputra group, spring hill, serta perumnas talang kelapa. Kecamatan Alang-Alang Lebar merupakan kecamatan baru pengembangan dari Kecamatan Sukarami, kecamatan ini berbatasan langsung dengan Kabupaten Banyuasin. Di Kecamatan Alang-Alang Lebar ini terdapat terminal Alang-Alang Lebar. Maka dari itu Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar harus mempunyai tempat, suasana dan lingkungan yang nyaman dan indah.

Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar merupakan lingkungan pemerintahan di Kota Palembang yang mempunyai tanggung jawab dan tugas untuk melayani dan mengayomi masyarakat. Jumlah keseluruhan pegawai di Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang berjumlah 41 orang. Dalam melayani masyarakat, pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal guna memenuhi kebutuhan dan kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan. Tugas yang diemban oleh kecamatan bukanlah tugas yang ringan. Oleh karena itu memerlukan dukungan yang memadai. Salah satu dukungan yang diharapkan adalah adanya lingkungan kerja yang kondusif yang berarti selaras dengan prinsip-prinsip ergonomi sehingga para pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Pelayanan yang memuaskan harus di dukung oleh fasilitas-fasilitas kantor yang memadai atau dalam kondisi yang baik. Namun demikian, kenyataannya hal tersebut sulit terwujud, terutama dilingkungan organisasi pemerintahan, karena alasan orientasi

hasil kerja pada pelayanan umum, dengan alokasi anggaran yang terbatas, terdapat kecenderungan keberadaan sarana dan prasarana tidak mendapatkan perhatian serius.

Tabel 1.1 Data Perlengkapan pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang Tahun 2022

No.	Lingkungan Kerja Fisik Langsung	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1.	Meja	38	28	10
2.	Kursi	64	40	24
3.	AC	15	11	4
4.	Lemari	30	24	6
5.	Komputer	25	22	3
6.	Printer	17	10	7
7.	Filling Kabinet	15	14	1
8.	Kursi Tamu	6	5	1
9.	Meja Tamu	4	3	1
10.	Televisi	4	2	2
11.	Kulkas	3	2	1
12.	Kursi Rapat	60	49	11
13.	Kipas Angin	8	5	3
14.	Dispenser	3	2	1
15.	Mesin Fotocopy	1	1	0
16.	Telepon	3	2	1

Sumber : Bagian Kepegawaian Kantor Kecamatan Alang-alang lebar Palembang

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang ada beberapa yang kurang mendukung dan harus mendapatkan perhatian lebih atau masih mengalami masalah yaitu seperti banyaknya meja maupun kursi dan peralatan lainnya yang digunakan oleh pegawai dalam kondisi yang kurang baik sehingga membuat kurang nyaman bagi pegawai, karena dengan bekerja seharian dengan kondisi kerja duduk membuat pegawai kurang kondusif. Jika masalah tersebut tidak segera diatasi akan membuat tidak nyamannya bagi para pegawai sehingga mengakibatkan mereka merasa bosan, jenuh dan tidak

betah berada didalam ruangan. Selain itu kekurangan ruangan terutama gudang setiap sub bagian maupun sub bidang untuk penyimpanan peralatan kantor dan barang yang sudah tidak terpakai lagi, karena dengan ukuran ruang kerja pegawai yang rata-rata berukuran kecil dengan meletakan lemari dokumen membuat ruangan terasa lebih sempit.

Tabel 1.2 Penilaian Kondisi Lingkungan Kerja Fisik pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang Tahun 2022

No.	Lingkungan Kerja Fisik	Keterangan			Kondisi
		Jumlah Ruangan	Baik	Kurang Baik	
1.	Penerangan	15	10	5	Masih terdapat ruangan yang kondisinya kurang terang, cahaya yang kurang terang membuat penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat.
2.	Kebersihan	15	11	4	Ruang kerja yang sempit dan fasilitas yang kurang memadai membuat ruangan kerja banyak yang bertumpukan karna file dan berkas yang sebagian di susun diatas meja kerja karena lemari file yang kurang memadai, kemudian tempat sampah yang tidak ada disetiap ruangan sehingga banyak terdapat

					kertas yang sudah tidak berguna terletak begitu saja. Kamar mandi letaknya berdekatan dengan ruang kerja pegawai, sehingga menyebarnya bau yang ada dikamar mandi keruangan kerja pegawai. Dan juga lantai sering kotor dan licin akibat sering pergantian pegawai yang keluar masuk kamar mandi.
3.	Pewarnaan	15	6	9	Warna dinding ruangan banyak dalam kondisi pudar karena lunturnya cat/pias akibat rembesan hujan.
4.	Dekorasi	15	7	8	Kurangnya dekorasi disetiap ruangan, seperti diatas meja tidak ada vas bunga karna terdapat banyaknya tumpukan berkas, tidak adanya dekorasi ruangan lainnya.
5.	Udara	15	7	8	Panasnya ruangan terutama pada siang hari karena masih kurang dinginnya udara akibat (kipas/AC) kotor dan hampir rusak, sehingga menyebabkan ruangan tidak terasa dingin.

Sumber: Bagian Kepegawaian Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang

Berdasarkan pada Tabel 1.2 menunjukkan Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang masih mengalami masalah yaitu terdapat beberapa ruangan yang suhu udaranya yang kurang dingin, penerangan pada ruang kerja tidak terlalu terang, penataan warna yang kurang tepat, ruangan kerja yang sempit.

Rendahnya semangat kerja pegawai dapat mengakibatkan munculnya situasi yang tidak menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu pekerja dalam organisasi. Semangat kerja pegawai yang kurang optimal diduga karena lingkungan kerja fisik yang kurang efektif pada kantor.

Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian penting bagi pimpinan untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Adanya semangat kerja juga tercermin jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, pegawai akan lebih banyak memberi perhatian, imajinasi dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka.

Fenomena-fenomena yang ditemui berdasarkan hasil pengamatan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang seperti kurangnya fasilitas penunjang sesuai kebutuhan untuk kelancaran proses kerja, suhu udara terasa panas, tata letak ruang kerja yang berjauhan antar bagian sehingga tidak mendukung kelancaran kerja, ruangan yang kurang terang, peralatan yang kurang memadai salah satunya seperti banyaknya meja maupun kursi yang digunakan oleh pegawai dalam kondisi yang kurang baik

membuat suasana kerja pegawai kurang kondusif sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaannya.

Fenomena-fenomena tersebut dapat membuat lingkungan kerja fisik pegawai kurang nyaman dan menghambat semangat kerja pegawai dalam bekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu indikasi yang menunjukkan menurunnya semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang juga dapat dilihat dari tingginya tingkat kehadiran pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran Pegawai Dilihat dari Absensi Pegawai
Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang Bulan Januari-
Agustus 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Kehadiran	Persentase (%)
Januari	41 orang	36 orang	87
Februari	41 orang	33 orang	80
Maret	41 orang	38 orang	92
April	41 orang	25 orang	60
Mei	41 orang	32 orang	78
Juni	41 orang	28 orang	68
Juli	41 orang	29 orang	70
Agustus	41 orang	23 orang	56
September	41 orang	36 orang	87
Oktober	41 orang	25 orang	60
November	41 orang	33 orang	80
Desember	41 orang	28 orang	68

Sumber: Bagian Kepegawaian Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang

Tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat absensi pegawai tersebut. Berdasarkan pada Tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa dalam waktu 1 tahun tingkat kehadiran pegawai mengalami naik turun atau tidak stabil. Dapat dilihat tingkat kehadiran pegawai sangat tinggi

bulan maret sebesar 92%, sedangkan yang terendah pada bulan agustus 56%. Naik dan turunnya tingkat persentase kehadiran pegawai disebabkan oleh kurangnya semangat kerja pegawai pada kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang.

Permasalahan yang terjadi juga memperlihatkan rendahnya semangat kerja karyawan adalah tingkat kehadiran yang rendah, hal ini terlihat dari masih seringnya karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Adanya keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara giat dan tekun masih dirasakan kurang, keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara teliti dan baik, hal ini terlihat dari sering terjadinya kesalahan. Pentingnya peranan tenaga kerja bagi suatu organisasi, maka aspek-aspek yang penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai harus diperhatikan dengan serius oleh organisasi. Aspek yang menjadikan SDM berkualitas adalah aspek kemampuan dan aspek motivasi. Apabila semua aspek yang diperlukan oleh pegawai sudah terpenuhi, salah satunya adalah lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan bertanggung jawab untuk melakukan tugas dengan baik dan berusaha untuk melakukannya secara optimal, sehingga semangat kerja pegawai juga akan meningkat guna mencapai suatu tujuan. Kemampuan organisasi dalam memenuhi kegiatan pegawai akan berdampak pada loyalitas pegawai dalam bekerja. Organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan jika semua pegawai mampu bekerja dengan baik.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang. Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian guna untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang. Melalui penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas akan dibahas adalah “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang?”

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan inspirasi dalam memperkaya dan memperbanyak wawasan mengenai lingkungan kerja fisik yang sebaiknya diterapkan untuk memicu semangat kerja bagi perusahaan dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi Kantor kecamatan yang saya teliti yaitu Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang. Agar dapat bermanfaat dalam menentukan perubahan-perubahan mengenai lingkungan kerja fisik yang nyaman dan sesuai dalam Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang untuk memicu semangat kerja pegawai sehingga dapat memberikan kemajuan bagi kantor kecamatan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal akuntansi dan pajak*, 17(2), 14-23.
- Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Blanchard, & Shanker. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi. Terjemahaan Agus Dharma*,. Penerbit Erlangga.
- Danang, S. (2017). Perilaku Konsumen (Panduan Riset Sederhana untuk mengenali Konsumen). *PT Buku Seru*, Jakarta.
- Effendi, M. (2010). *Transformasi Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Sagung Seto.
- Eko Murtisapura, S. L. (November 2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Dimensi*, Vol. 7, No. 3.
- Et Al, S. (2011). *Influence Of Working Condition On Job Satisfaction Indian Anesthesiologists. A Cross Sectional Survey Indian Institute Of Public Health Journal*.
- Flipo, E. (2010). *Manajemen Personalia Jilid 1 & 2 Edisi Ke-6*. Jakarta: Erlangga.
- Franky Sugara, S. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo . *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol. 4, No. 1.
- Gde Made Kusuma Jaya, G. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Indrajaya. (2011). Pengaruh Struktur Aktiva, Ukuran Perusahaan, tingkat Pertumbuhan, Profitabilitas dan Risiko Bisnis Terhadap Struktur Modal (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang Listing di Bursa Efek Indonesia Periode 2004-2007). *Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi Nomor 06 Tahun ke-2* .
- Jannah, N. B., Sujana, I. N., & Zuhri, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Bali Maya Permai Negara Jembrana. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 10 No. 1 Tahun 2018*, 316-325.
- Ketut Manik Swardika Yasa, M. A. (t.thn.). Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- Komarudin. (2013). *Psikologi Olahraga*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Kurniasari, W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Negeri 003 Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. *April 2017*, 1-18.
- Lasa. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*. Yogyakarta: Ombak.
- Leblebici. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of Bank in Turkey. *Journal of Business, Economic & Finance*, 1(1), pp:38-49.
- Putu Oktaviani, W. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 12*.
- Made Paryudi, K. (t.thn.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT BPR Tish Sukawati Gianyar.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.

- Merta Kusuma, A. T. (January 2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbatan Bengkulu. *Economic, Accounting, Management and Business Vol. 4, No. 1.*
- Moekijat. (2013). Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandar Maju. Bandung.
- Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor Rika Dinata Inbar, E. S. (Mei 2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin kerja dan Semangat Kerja Karyawan PDAM Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 58, No. 2.*
- Norianggono. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *urnal Administrasi Bisnis. 8(2), 1-10.*
- Nurhidayati. (2015). pengaruh Metode STAD dipadu Inkuiri Terbimbing erhadap Aktivitas dan Hasil Belajar Biologi Siswa. *Jurnal Kependidikan, 14 (1): 73-81.*
- Pasaribu, P. D. (Februari 2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekanbaru. *Jom Fisip, Vol. 4, No. 1.*
- Permaningratna, P. D. (t.thn.). Pengaruh Lingkunga Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- Pramudita, D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Psikis Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang.
- Purwanto. (2013). *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Putra, A. K. (Januari 2016). Pengaruh Insentif Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Baja Diva Manufaktur Pekanbaru. *Jom Fekon, Vol. 3, No. 1.*
- Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Untuk Perusahaan. Rajawali Pers, jakarta.*

- Riyadi. (2016). *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berinvestasi Di Pasar Modal*. Yogyakarta: Skripsi Fakultas FEBI UIN Sunan Kalijaga.
- Robbin, & Judge. (2017). *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Sastrohadwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. edisi. 2, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing. (2014). Analisis Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Financial Statement Fraud :Study Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro*.
- Sinar Hati Duha, T. D. (Juli 2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Vol. 4, No. 2*.
- Sri Langgeng Ratnasari, G. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 1, (2)*.
- Sriathi, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar Dewa Geda Adi Putra Utamajaya, Anak Agung. *E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6*.
- Sugiyono. (2017). etode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta, CV*.
- Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Suma'mur. (2013). *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Cv. *Sagung Seto*, Jakarta.
- Tambe, & Shanker. (2014). A Study of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and ItsDimensions: A Literature Review. *Dalam International Research Journal of Business and Management*. Vol. 1. 67-73.
- Tohardi. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Utamajaya, S. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*,4(6), 1504-1524.
- Widayana, & Wiratmaja. (2014). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widiantari. (Februari, 2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. *Jom Fekon Vol. 2 No. 1*.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung.
- Wijayanti, M. Y. (t.thn.). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, Non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- Yunaeroh, S, S., & Martono. (2014). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Guru di Smk Administrasi Perkantoran Sekabupaten Kendal. *Universitas Negeri Semarang*.